

L'ORGANISATION SYNDICALE

DANS

l'Industrie du Bâtiment

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le lundi 23 mars 1914, à 1 h. 1/2

PAR

Raymond JORAN

Président : M. R. JAY, *professeur*
Suffragants { MM. TRUCHY, *professeur*
JOSEPH BARTHÉLEMY, *agrégé*

PARIS

ARTHUR SAVAÈTE

ÉDITEUR

15, RUE MALEBRANCHE

1914

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

L'ORGANISATION SYNDICALE

DANS

l'Industrie du Bâtiment

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le lundi 23 mars 1914, à 1 h. 1/2

PAR

Raymond JORAN



Président : M. R. JAY, *professeur*
Suffragants { MM. TRUCHY, *professeur*
JOSEPH BARTHÉLEMY, *agrégé*

PARIS

ARTHUR SAVAÈTE

ÉDITEUR

15, RUE MALEBRANCHE

1914

Digitized by the Internet Archive
in 2026

PRÉFACE

Le titre que nous avons adopté semblerait indiquer que l'étude qui va suivre sur *l'Organisation syndicale dans l'Industrie du Bâtiment* se réduit à une simple monographie. Nous croyons avoir fait tous nos efforts pour prévenir ce reproche. Place a dû être faite, sans doute, à la description, peut-être parfois un peu sèche, des rouages qui assurent le fonctionnement intérieur des organismes syndicaux, mais cette place a été restreinte autant que la clarté de l'exposition nous l'a permis. Cependant, après avoir payé ce tribut inévitable à la précision de la documentation, nous avons aussitôt essayé de dégager la critique de l'esprit qui anime les groupements patronaux et ouvriers du bâtiment. Tous les actes par lesquels on voit se manifester la vie de ces syndicats, ont donné lieu, de notre part, à des commentaires dont aucun, nous l'espérons, ne pourra nous faire inculper de partialité. Pourtant la tentation parfois était grande : on aurait pu se croire

autorisé, en effet, lorsqu'on se hasardait à formuler une appréciation sur les épisodes marquants de la vie syndicale, à prendre parti. Qu'il nous soit donc permis d'affirmer que l'esprit d'indépendance le plus ferme n'a cessé d'inspirer notre étude.

Cette impression écartée, il convient de justifier le choix de notre sujet. Il peut paraître quelque peu spécial, mais ne vaut-il pas mieux aborder une tâche restreinte, mais nouvelle, et qui peut avoir sa petite part d'intérêt pour la documentation générale, que de courir le risque de sombrer dans des rééditions faciles ? Nous avons décidé d'entreprendre l'étude de la vie syndicale dans le bâtiment, parce qu'il nous a semblé que cette industrie considérable avait jusqu'ici donné assez de preuves de sa vitalité sociale, pour autoriser un examen détaillé de son *curriculum vitæ*. C'est autant l'importance de ses effectifs patronaux et ouvriers que leur grande activité en ce qui touche les questions sociales, qui nous a intéressé au point d'en entreprendre l'étude.

En effet, si l'on en croit les statistiques officielles (1), les diverses industries du bâtiment engloberaient un total respectable de 960.000 personnes, parmi lesquelles on compte plus 40.000 patrons, grands et petits. En regard de ce chiffre, que

1. Recensement professionnel du 4 mars 1906.

peut-on inscrire à l'actif des syndicats? Du côté patronal plus de la moitié des individus sont groupés en chambres syndicales et en fédérations. Quant aux ouvriers, la *Fédération Nationale des Travailleurs du Bâtiment* accuse un chiffre de 90.000 membres. Par elles-mêmes déjà, ces collectivités sont assez imposantes pour légitimer une enquête. Mais il importe de faire observer que, si les effectifs syndicaux sont encore loin d'embrasser la masse de tous ceux qui, à un titre quelconque, se rattachent au bâtiment, du moins la grande majorité des « tièdes » sont de cœur et de pensée avec leurs frères ou leurs confrères qui, mieux doués sous le rapport de l'esprit d'union, n'ont pas craint de se syndiquer pour défendre leurs intérêts collectifs. Aussi avons-nous cru être en droit de porter notre attention sur ces vastes groupements dont l'activité réciproque influe, profondément parfois, sur la vie sociale du pays.

Mais le choix du sujet ne signifie pas grand'chose s'il ne sert à développer une idée générale. Celle qui a inspiré nos recherches et nos commentaires est la conviction très ferme que les procédés pacifiques de résolution des conflits l'emporteront toujours sur la violence. La description des difficultés et des abus qui entravent souvent l'amélioration des rapports sociaux entre patrons et ouvriers sera toujours menée de façon à faire ressortir l'immense supériorité des ententes paisibles sur l'usage des engins de

guerre, tels que la grève, et les violences que celle-ci entraîne.

D'ailleurs cette espèce de *leitmotiv* se doublera d'une idée, tout aussi essentielle pour nous, à savoir qu'il n'existe pas à proprement parler de lutte de de classes, mais seulement une lutte d'intérêts ; celle-ci peut sans doute entraîner des violences qui semblent la dénaturer ; cependant, à notre avis, les conflits ne naissent pas d'une hostilité de castes, mais ils surgissent à l'occasion d'intérêts méconnus. Les grands développements oratoires que le spectre de la lutte de classes souffle aux militants dans les meetings, ne suffisent pas à prouver qu'elle existe, ils montrent seulement qu'il y a, dans cette affirmation toute gratuite, un puissant outil de mobilisation pour les leaders syndicalistes, qui ne manquent pas d'invoquer cet argument pour enflammer l'ardeur syndicale de la masse. Mais, dès que l'acuité du conflit s'atténue et que l'on se résout à s'entendre d'une manière plus pacifique, l'épouvantail rentre dans la coulisse, et seuls se trouvent en présence des hommes guidés uniquement par leur intérêt et décidés à discuter pied à pied, mais sans faire intervenir des professions de foi déplacées, les conditions de leur travail ou leurs exigences. Aussi les patrons ont-ils cessé de s'effrayer des cris de guerre des meneurs syndicalistes, car ils savent bien — et ceci se vérifie d'autant plus que progresse davantage l'éducation sociale de la

masse — que les délégués ouvriers qui viendront discuter avec eux sont des gens paisibles n'ayant d'autre souci que d'améliorer les conditions d'existence de leurs camarades.

Or, dans le bâtiment, le fait que, de plus en plus, les ententes suppriment ou écourtent bien des conflits, prouve que, même dans une profession où la masse ouvrière est aussi nerveuse, les formules de violence doivent faire place définitivement, dans un avenir plus ou moins lointain, à des principes de défense syndicales basés sur le respect réciproque des conventions établies sur la possibilité de les renouveler en dehors de tout conflit. Pour l'instant, nous nous sommes permis de penser qu'il y avait nombre d'observations et de conclusions intéressantes à tirer de l'examen du syndicalisme dans cette grande industrie du bâtiment, et nous croyons avoir suffisamment justifié par là le choix du sujet.

Quel sera le plan de ce travail ? Il convient d'étudier, en premier lieu, les formes que chacun des deux grands partis a entendu donner à ces organisations syndicales, ce qui déterminera deux chapitres, consacrés l'un à *l'Organisation Patronale*, l'autre à *l'Organisation Ouvrière*. Nous y examinerons l'état d'esprit respectif des patrons et des ouvriers à l'égard des grandes questions sociales, mais nous réserverons à deux chapitres spéciaux, les chapitres III et IV, l'examen du *Contrat collectif dans le Bâtiment*

et du *Marchandage*. Ce sont là deux questions d'une importance capitale, qu'il nous a paru indispensable d'étudier avec plus de détails que les autres. Enfin, dans la *Conclusion*, nous émettrons notre opinion sur le passé, le présent et l'avenir du syndicalisme dans l'industrie du bâtiment.

L'ORGANISATION SYNDICALE

DANS

L'INDUSTRIE DU BATIMENT

CHAPITRE PREMIER

L'ORGANISATION PATRONALE

C'est dans l'industrie du bâtiment que se formèrent, au début même du siècle dernier, les premiers groupements patronaux. A cette époque, ils se constituèrent et se développèrent sans paraître se soucier des prohibitions posées par la trop fameuse loi Chapelier de 1791, contre les associations professionnelles, et par l'article 291 du Code pénal, contre les associations de toute nature de plus de 20 personnes. Ces groupements ne pouvaient cependant prétendre échapper à la surveillance du gouvernement impérial, toujours prêt à poursuivre la dissolution des associations et autres sociétés secrètes. Or, c'était le gouvernement napoléonien lui-même qui avait fait connaître aux entrepreneurs parisiens son intention de tolérer leurs groupements futurs. A quels mobiles

obéissait donc la police impériale lorsqu'elle favorisait ainsi une illégalité si manifeste ?

Il est certain, tout d'abord, que ces organisations patronales, si elles n'existaient pas de façon publique et officielle, avaient déjà une existence très réelle et indéniable, car de tout temps les patrons ont pu se concerter plus ou moins aisément pour diriger de manière plus efficace leurs intérêts. Le gouvernement impérial savait bien qu'il ne pourrait jamais empêcher les entrepreneurs de s'entendre, le secret étant ici d'autant plus facile à garder que ces groupements n'avaient pour ainsi dire pas d'organisation matérielle.

Mais la tolérance impériale au regard des groupements patronaux du bâtiment avait une autre raison. On sait que Napoléon I^{er} avait été très intéressé par les plaintes de beaucoup d'industriels et de commerçants, contre les fraudes et déloyautés devenues si nombreuses dans l'établissement des produits et dans l'exécution des travaux de toute nature, et que l'on attribuait à la suppression des anciennes corporations. Il est certain que l'empereur pensa au rétablissement des maîtrises, car, en 1812, il chargea son Conseil d'État de préparer un projet sur cette question. Ne pouvons-nous donc pas être légitimement amené à croire que ces circonstances ne furent pas étrangères à la formation des Chambres patronales, sous l'influence de l'autorité impériale ? Du

moins, les malfaçons, si graves par leurs conséquences, dans l'industrie du bâtiment, semblaient ainsi pouvoir être mises en échec par la surveillance associée des principaux entrepreneurs et de l'autorité.

Enfin, au point de vue politique, la moyenne bourgeoisie, dont pour la plupart faisaient partie ces patrons, semblait, elle aussi, avoir accepté la forme du gouvernement d'alors.

Les premières associations patronales furent donc réunies sous l'influence de la police du premier Empire. Dès leur formation, elles sentirent la nécessité de se grouper en nombre suffisant pour atténuer les dépenses générales et pour pouvoir concentrer un service d'agence et de contentieux. Le groupe le plus ancien, créé par les premières Chambres syndicales, est celui qui a été longtemps désigné sous le nom de « Groupe de la Sainte-Chapelle », parce qu'il siégeait dans la rue de ce nom à Paris. C'est le Groupe actuel (1), qui aujourd'hui compte 35 Chambres, situé à Paris, dans un immeuble appartenant à une société civile dont les membres furent ou sont des syndicalistes. Le noyau de ce Groupe de l'Industrie et du Bâtiment fut constitué par les trois Chambres syndicales des Charpentiers, des Maçons et des Paveurs, formées de 1807 à 1810. Puis vinrent successive-

1. On l'appelle aujourd'hui : le Groupe de la rue de Lutèce.

ment : les Chambres des Couvreurs-Plombiers (1817), des Fumistes (1829), des Menuisiers et des Serruriers (1830), des Peintres (1831), des Transports (1832), des Miroitiers, des Carrossiers, Charrons et Selliers, des Tapissiers (de 1843 à 1848), des Marbriers, des Démolisseurs (1880), des Électriciens (1884), des Carriers (1885), des Cimentiers, des Constructeurs Métalliques de France, des Métallurgistes, des Maréchaux-Ferrants, etc., soit en tout 35 Chambres réunies sous le même toit et qui comptent environ 3.700 sociétaires.

Chacune de ces Chambres a son organisation autonome, déterminée par ses statuts. Généralement, son Bureau, nommé par son Conseil, se compose de 4 à 6 membres. Un Conseil supérieur d'administration, dit Conseil d'Administration du Groupe, composé des Présidents et des Trésoriers des Chambres, a pour mission spéciale de régler les dépenses générales, de surveiller les employés, d'admettre ou de rejeter au besoin les demandes d'admission de nouvelles Chambres et de traiter les diverses questions intéressant le Groupe tout entier.

En ce qui est de leur rôle individuel, les Chambres syndicales patronales du Groupe sont des assemblées de métiers qui s'occupent non seulement d'intérêts spéciaux, mais encore de questions générales touchant l'industrie tout entière. Leurs délégués ont pour mission de surveiller ces intérêts, d'étudier les

créations nouvelles de quelque importance, les lois et décrets qui intéressent leur industrie ou leur commerce ; de faire des enquêtes et des rapports sur tous ces sujets, afin d'éclairer leurs collègues et leurs confrères. C'est dire que ces Chambres doivent s'occuper des besoins, des moyens de production des associés syndiqués et de tout ce qui a rapport, de près ou de loin, au développement des métiers, à leur progrès matériel et moral.

Nous aurons à examiner plus loin le rôle qu'a joué le Groupe de la rue de Lutèce dans la constitution de la Fédération Nationale.

Pour l'instant, continuons cette étude en donnant un aperçu historique de la constitution de quelques-uns des principaux syndicats patronaux du bâtiment (1).

C'est l'industrie de la Charpente qui paraît avoir possédé la première, dans l'ordre chronologique, une organisation corporative d'abord et une organisation syndicale ensuite. Dès les époques les plus reculées de notre histoire industrielle, les charpentiers se réunirent en associations et en confréries de métiers. Saint Louis nomma, en 1268, son maître charpentier « maître général de la charpenterie » et

1. Les détails historiques qui vont suivre nous ont été fournis par *l'Histoire des Chambres syndicales du groupe de la rue de Lutèce*, ouvrage rédigé à l'occasion de l'Exposition de 1900.

mit sous sa juridiction les huchers, huissiers, tonne-
liers, charrons et tous les autres ouvriers qui travail-
laient le bois, littéralement : « qui œuvrent du
trenchant en merrien ». A Paris, la confrérie des
charpentiers, association religieuse qu'il ne faut pas
confondre avec la communauté du même nom, était
installée dans l'église Saint-Nicolas-des-Champs. La
communauté des charpentiers reçut, de nos anciens
rois, des privilèges renouvelés et confirmés souvent,
et notamment en 1574, en 1644, en 1652. En dehors
des obligations résultant des statuts qui régissaient la
corporation, il est utile de faire remarquer l'honnêteté
et la bonne foi qui régnaient dans ses opérations.
L'aubier était impitoyablement proscrit des ouvrages
des charpentiers et le maître, coupable d'avoir
enfreint les règlements concernant la matière, était
poursuivi et condamné sans recours par ses pairs
eux-mêmes.

L'Industrie de la charpente garda cette forme
corporative pendant tout l'ancien régime. Quand la
Révolution eut aboli les maîtrises et établi la liberté
dans le travail, les gens de métier, devenus désormais
des hommes maîtres de leur avenir, ne s'occupèrent
pas immédiatement de se réunir. Mais bientôt, ayant
mieux compris leurs intérêts, ils sentirent la néces-
sité de se rencontrer souvent, afin de s'entendre sur
les questions d'ordre général, de travail et d'intérêt
privé. Plus tard, ils se constituèrent en groupe, et

c'est alors que les premiers syndicats se formèrent. Les charpentiers eurent l'honneur de précéder les autres métiers dans cette voie, puisqu'on signale leurs assemblées régulières dès le commencement du xix^e siècle.

Les maîtres charpentiers de la ville de Paris et du département de la Seine avaient dès 1807 leur bureau. Ils furent définitivement organisés en 1808 sous le titre de Société des Maîtres Charpentiers de Paris, en vertu d'une ordonnance de police, en date du 7 décembre, sur un projet de statuts soumis au préfet de police. « Le bureau de cette société a pour mission de surveiller le régime intérieur, de veiller à la solidité des constructions, d'empêcher de placer les pièces de charpente de manière à occasionner des incendies. » Le bureau de cette société comprenait 3 délégués nommés par 20 électeurs, et se réunissait une fois par semaine pour recevoir les maîtres qui avaient des renseignements à communiquer ou à demander. En 1810, le nombre des charpentiers parisiens était de 119. Le 13 janvier, l'ordonnance de police est renouvelée et octroyée « pour la surveillance des vices et malfaçons, la sûreté publique et individuelle, pour le secours à porter en cas d'incendie et pour surveiller les compagnons qui pourraient être employés sans avoir les qualités requises. » C'était bien par là vouloir ressusciter, au profit de la nouvelle société patronale, les

fonctions dévolues aux corporations de l'ancien régime.

En 1835 (1), la Société des Charpentiers réforme et complète ses statuts ; en 1838 et 1840 elle s'installe dans le même immeuble que les maçons, les menuisiers, les serruriers et les peintres. En 1841, elle change de nouveau son titre et s'intitule comme actuellement : Chambre syndicale des Entrepreneurs de charpente de Paris et de la Seine. Elle est alors administrée par un conseil composé de 24 membres. La Chambre a fondé en 1876 une société mutuelle d'assurance contre la responsabilité des entrepreneurs de charpente pour les accidents qui peuvent être causés aux personnes par le fait de l'exécution des travaux de toute nature qu'ils exercent directement sur tout le territoire de la France. Depuis, cette assurance a disparu par suite de l'application de la loi de 1898. En 1881, une Caisse de prévoyance a été instituée pour parer aux éventualités touchant aux intérêts de la corporation et notamment pour faire face aux difficultés qu'entraînent les grèves. Enfin, 20 écoles professionnelles ont été créées en 1893 par la Chambre de la charpente au profit des apprentis et des jeunes ouvriers. Le nombre des entrepreneurs de charpente faisant partie de la Chambre

1. *Associations professionnelles ouvrières*, t. IV (Office du Travail).

syndicale est d'environ 102 sur les 335 entrepreneurs de Paris.

Les salaires des ouvriers de la profession ont été constatés par suite d'une entente entre patrons et ouvriers, membres des Comités des commissions mixtes créées par arrêté ministériel en vertu du décret du 10 août 1899, relatif aux conditions du travail dans les traités passés au nom de l'État (décrets Millerand). Le salaire est de 0 fr. 90 l'heure, prix relativement élevé. Mais il faut tenir compte des journées de mauvais temps et d'autres causes de chômage, et, si l'on considère que l'ouvrier charpentier ne peut guère travailler que deux cent quarante-cinq jours par an et que la journée d'hiver est de huit heures, la moyenne de cette journée est réduite à moins de 6 francs. Le salaire s'est augmenté dans les proportions suivantes : en 1789, la journée était environ de 2 fr. 25 pour douze heures de travail ; en 1845, elle était de 5 francs ; en 1862, de 6 francs ; en 1876, de 7 francs ; en 1879, de 8 francs ; en 1881, de 9 francs ; la journée, depuis 1845, n'étant plus que de dix heures.

Le nombre des grands ouvrages de charpente diminue de jour en jour et l'industrie de la charpente en bois tend à disparaître, les ouvrages en fer ayant remplacé partout ceux que l'on faisait en bois. L'invasion du métal dans la construction date de la grève de 1841 ; on fit alors les premiers planchers en fer.

Une autre cause de la décroissance du métier est la concurrence étrangère qui, depuis le traité de Francfort, peut entrer ses bois ouvrés au même prix que les bois bruts. Aussi, les charpentiers actuels se sont-ils livrés en général à la fabrication de la charpente en fer et se trouvent ainsi faire concurrence aux serruriers.

La maçonnerie (1). — L'histoire du groupement corporatif de la maçonnerie en France peut être divisée en trois périodes ayant chacune un caractère bien distinct. La première embrasse cinq siècles ; elle a son point de départ au xiii^e siècle et finit à la Révolution française ; elle correspond au groupement en corporations de métiers ou communautés des autres corps de métier. La deuxième période est une période de transition, durant laquelle les entrepreneurs s'efforcent de recouvrer leur antique organisation supprimée par la Révolution et, malgré une longue suite d'efforts, n'y peuvent parvenir ; elle est comprise entre la Révolution et l'année 1839. De 1839, date la troisième période, par la fondation sur des bases nouvelles conformes aux idées libérales et aux conditions modernes du travail, de la Chambre syndicale des Entrepreneurs de maçonnerie. D'emblée, les entrepreneurs adoptent une organisation

1. Comme le précédent, nous devons ce résumé à *l'Histoire des Chambres syndicales du Bâtiment*.

dont soixante ans d'expérience ont démontré l'excellence et à laquelle est due la prospérité de la Chambre actuelle.

Il faut arriver à la deuxième moitié du ^{xiii}^e siècle pour retrouver les traces premières de l'existence des corporations, ou plus exactement des communautés de maçons. Les rares manuscrits des ^x^e et ^{xi}^e siècles nous apprennent qu'il existait des communautés de maçons dès le ^{ix}^e siècle ; il est probable que ces communautés se formèrent spontanément entre artisans maçons pour résister aux exigences des seigneurs qui, après avoir émancipé, contre deniers, leurs serfs, voulaient s'approprier une trop grande part du produit de leur travail. Quelle que soit la cause de ces groupements, ils correspondaient à un besoin réel, car, au ^{xiii}^e siècle, ils formaient une organisation puissante dont *le Livre des Métiers* du prévôt des marchands, Étienne Boileau, nous a transmis les statuts. A cette époque, bien entendu, il n'y avait que des maîtres-maçons, et pas d'entrepreneurs proprement dits. Le maître travaillait avec ses fils, ses apprentis, quelquefois avec des valets (compagnons ouvriers) ; il pouvait librement prendre comme apprentis ses fils et les fils de ses frères et sœurs, mais il ne pouvait engager qu'un seul apprenti étranger. Cet embauchage ne va pas, d'ailleurs, sans de nombreuses formalités : pour voir l'apprenti qu'on lui propose, le « mestre » a

dû convoquer un juré de sa communauté et deux prud'hommes (maîtres), qui se sont enquis s'il est en état de prendre apprenti, c'est-à-dire s'il a un domicile, s'il est à son compte depuis un an et un jour et s'il a au moins un ouvrier (1). Le maître demande alors au futur apprenti s'il est français et, sur sa réponse affirmative, lui faire connaître les règles de l'apprentissage. L'apprenti est logé, nourri, vêtu par le maître, à qui il doit obéissance et respect. Il prend l'engagement de le servir six ans ; s'il veut abréger d'un an ou deux son apprentissage, il devra lui payer une amende de cent sous ; il observera rigoureusement tous les usages et règlements du métier ; s'il prend la fuite de chez son maître, on le fera chercher et on le ramènera de force ; à la troisième escapade, il sera exclu à tout jamais de la Communauté. Si le maître tombe malade ou s'il cesse son métier, l'apprenti pourra être cédé ou vendu à un autre maître. Il pourra se marier après les quatre premières années d'apprentissage ; alors il mangera chez lui et le maître lui paiera le tiers de ce qui est payé à un varlet. Lorsque son temps d'apprentissage sera terminé, il comparaitra devant les jurés de la Communauté, et, en présence de plusieurs prud'hommes, il déclarera sous serment que son temps

1. Étienne Boileau, *le Livre des Métiers*.

est accompli selon les règles et qu'il prend l'engagement de travailler un an et un jour comme varlet avant de s'établir et de prendre un apprenti. On lui fait verser un droit pour « la Confrérie de Saint-Blaise », et, s'il n'a pas le moyen de payer au maître la somme fixée pour son entretien, son père devra verser pour lui les six deniers par jour pendant les premières années d'apprentissage. Ces formalités accomplies, le juré et les prud'hommes prennent l'engagement de veiller sur lui. Voilà l'apprenti entré dans la Communauté, il ne tiendra qu'à lui d'arriver un jour à la maîtrise.

Lorsque le maître-maçon voulait embaucher un varlet, l'affaire devait également se conclure devant le juré et les deux prud'hommes. Le maître lui propose une location d'un mois, deux mois, trois mois ou un an, pour un prix déterminé : l'entente établie, le juré et les prud'hommes questionnent le varlet. Où a-t-il appris son métier ? A-t-il accompli son temps d'apprentissage ? A-t-il travaillé aux us et coutumes de Paris ? On lui fait prêter serment de travailler selon les règles du métier et de faire connaître les contraventions à ces règles dont il s'apercevra, avec les noms des coupables. On le prévient que « s'il est rêveur, mauvais garçon, meurtrier, larron, s'il fait du scandale », on lui fera quitter la ville, on lui fera interdire le métier jusqu'à ce qu'il se soit corrigé de ses mauvaises habitudes. Chaque varlet engage sa

parole ; le maître donne la sienne et l'embauchage est terminé.

Si le varlet est bon travailleur, le maître le gardera, le logera chez lui ; il fera partie de la communauté, prendra part aux délibérations. La situation est donc assez bonne, car, s'il n'a que peu de liberté, il n'a à craindre ni la maladie ni le chômage ; la communauté lui viendra toujours en aide.

Même complication de formalités lorsqu'il s'agissait de recevoir un nouveau maître. Les maîtres prud'hommes et les jurés sont alors réunis sous la présidence du grand-maître de la maçonnerie. L'aspirant à la maîtrise comparait devant eux. On a fait sur son compte une enquête sévère, elle a prouvé qu'il a vécu honnêtement et qu'il a suffisamment de bien pour pouvoir s'établir. Il jure qu'il a rempli toutes les conditions exigées pour la maîtrise, comme apprenti et varlet ; il jure de suivre les statuts de la communauté, de ne jamais débaucher les varlets d'un autre maître, d'exercer son métier loyalement, puis il paie les 60 deniers fixés pour l'achat du métier. L'assemblée prononce son admission dans la communauté. Le voilà maître ; mais il perdrait cette qualité, s'il lui arrivait de ne pouvoir plus travailler à son compte ; il retomberait alors au rang de varlet.

Il ne lui reste plus qu'une formalité à accomplir. Il se rend chez le grand-maître de la maçonnerie avec ses confrères. Arrivé à la porte, il doit répondre aux

questions d'usage qui lui sont adressées de l'intérieur, et lorsqu'elles ont été déclarées suffisantes, il brise sur le mur en signe d'affranchissement un pot de noix et d'oublies, entre dans la maison, s'assied à table à côté de ses confrères et prend sa part du repas, dont il fait les frais.

Il a été parlé plus haut du grand-maitre de la maçonnerie. Seuls, les maçons et les charpentiers jouissent du privilège d'avoir pour grand-maitre un des leurs qui continue l'exercice du métier, reste soumis à la règle commune et jouit seulement du privilège d'avoir deux apprentis étrangers. C'est pour les maçons et les charpentiers un avantage inappréciable, car les grands-maitres des autres communautés de métiers sont tous des seigneurs, grands-officiers de la couronne, auxquels les grandes maîtrises sont accordées à titre d'office. L'autorité du grand-maitre est ici considérable ; elle s'étend sur toute la communauté, qui comprend les maçons, les appareilleurs-tailleurs de pierres, les mortelliers et les plâtriers. C'est le grand-maitre qui nomme les jurés, gardiens des règles du métier, lesquels répriment les manquements, surveillent les constructions, veillent sur les apprentis et les varlets. Les jurés sont les ordonnateurs du produit des amendes ; ils prêtent serment au prévôt de Paris et reçoivent une indemnité.

Le grand-maitre est le juge général de la Chambre

de maçonnerie ou Chambre du bâtiment, juridiction royale instituée par Louis IX, établie dans l'enclos du palais de Justice, qui connaît de tout ce qui a rapport à la construction, à la sûreté et à la police des bâtiments, et décide de toutes contestations naissant en raison des ouvrages, soit entre maîtres, entre maîtres et varlets, soit entre maîtres et bourgeois. C'est une juridiction spéciale à la maçonnerie et à la charpente ; le roi lui a délégué le droit seigneurial de basse justice qui consiste en la répression des contraventions et délits. Pour ces différentes fonctions, le grand-maître reçoit une part dans le droit de maîtrise, une part dans le produit des amendes, 18 deniers par jour, et « une robe de livrée » à la Toussaint. Il a droit à deux chevaux nourris au palais.

Tandis que la communauté ne s'occupe que du métier proprement dit, la confrérie est une association religieuse. Le chef de la confrérie est le prévôt ; il est assisté par des sergents dont la mission consiste à prévenir les membres du décès d'un collègue, ou à annoncer une fête à laquelle prendront part tous les membres de la confrérie. C'est la confrérie qui veille à ce que le travail soit suspendu les jours des fêtes des saints ; jours nombreux, près de cent quarante par an. L'action de la confrérie ne se bornait pas à observer la religion ; elle était surtout une société de secours mutuels, elle vient en aide aux

malheureux, secourt les vieillards, recueille et élève les orphelins de communauté.

Si nous sommes entré dans quelques détails sur l'organisation de la maçonnerie au xiii^e siècle, c'est d'abord parce que cette corporation est celle qui a eu de tout temps une prépondérance sur les autres corporations du bâtiment et parce que l'organisation qu'elle avait au xiii^e siècle se maintint sans grandes modifications durant six siècles. En 1789 comme en 1250, le métier sera soumis aux statuts de la corporation ; la même hiérarchie existera, avec cette seule différence qu'il devint beaucoup plus difficile d'en franchir les divers échelons et que le fossé creusé entre le maître et l'ouvrier est d'une profondeur qui le rend presque infranchissable. Mais dans les grandes lignes, l'organisation du corps de métier est identique.

Au xiii^e siècle donc, les communautés ont un caractère familial ; les corps de métier sont une véritable association entre le maître et le varlet. Deux siècles plus tard, cette association est rompue. A la fin du xv^e siècle, il y a entre les maîtres et les « compagnons » une ligne de démarcation très nette ; les maîtres forment une classe bien distincte, une caste sinon entièrement fermée, du moins à peine entr'ouverte. En possession d'un monopole, les maîtres maçons, comme les maîtres de tous les autres corps de métier, n'ont qu'une préoccupation : le conserver jalousement. Aussi multiplient-ils les difficultés d'accès de

a maîtrise, dans le dessein de restreindre le plus possible le nombre des maîtres. Ils y réussissent pleinement.

La durée de l'apprentissage n'est plus limitée ; elle dépend de la seule volonté du maître, qui peut indéfiniment la prolonger à son gré. Pour accéder à la maîtrise, il faut subir l'épreuve du chef-d'œuvre, c'est-à-dire exécuter sous les yeux des jurés un travail difficile. Ce brevet de capacité, dont le principe est en soi excellent, est parcimonieusement décerné ; lorsqu'il est obtenu, le candidat à la maîtrise doit payer un prix élevé, en acquittant les droits dus à la Communauté et aux jurés, en offrant de nombreux banquets aux maîtres. Il est à peu près impossible à un compagnon d'économiser la somme nécessaire à l'achat de la maîtrise ; si sa capacité lui a permis d'exécuter le chef-d'œuvre, il risque de demeurer toute sa vie le « compagnon maîtrise ».

En outre, le maître ne partage plus les travaux du compagnon ; il cesse de travailler manuellement, ce qui accentue davantage la démarcation. Le compagnon sent la supériorité sociale du maître ; il ne se rend plus aux assemblées de la Communauté, qui devient une association purement patronale et, avec ses camarades, il jette les bases d'une association uniquement ouvrière. Cette association est vue d'un mauvais œil par les maîtres et par l'autorité ; pour échapper à leur répression elle prend un caractère

secret, mystérieux. C'est le *compagnonnage*, qui s'étend rapidement au monde entier. N'ayant plus d'espoir d'arriver à la maîtrise, le compagnon n'a plus intérêt à rester dans la même ville ; aussi voyage-t-il beaucoup, et le *compagnonnage* favorise beaucoup son humeur vagabonde. A son arrivée dans chaque ville, il est assuré de trouver chez la « mère des compagnons » le feu, le gîte et la table ; s'il est malade, on le soigne, s'il est valide, on lui procure du travail. Le travail est-il rare, chaque compagnon fait moins d'heures, s'il le faut, pour permettre au nouveau venu de s'occuper ; le plus ancien compagnon quittera même la ville pour céder sa place au nouveau venu. Le *compagnonnage* à cette époque est donc le groupement admirable de plusieurs sociétés de secours mutuels, d'aide et de protection. Mais, plus tard, cette association de solidarité fraternelle dégénérera trop souvent en coterie égoïstes et étroites, et sera la cause des pires violences.

Au début du xvi^e siècle, les corps de métiers usent et abusent de leur monopole, au point que le Parlement rend un arrêt sévère interdisant les corporations de maçons et de charpentiers. Ce que dura cette interdiction, les documents contemporains ne le disent pas ; elle dura probablement jusqu'en 1574, année où Charles IX délivre des lettres patentes portant règlement pour les statuts des maçons. Cette même année, le successeur de Charles IX, Henri III,

modifie l'organisation des jurés-maçons, crée un office de juré par ville du royaume et quinze offices de jurés-maçons et neuf de charpentiers pour Paris. Les nouveaux jurés s'entendent peu avec les anciens, et leurs dissentiments deviennent si aigus que le Parlement prend prétexte du discrédit dans lequel ils sont tombés, pour autoriser les particuliers à choisir librement leurs experts.

C'est à la fin du xvr^e siècle qu'on voit apparaître pour la première fois l'entrepreneur, il est alors confondu avec « l'architecteur » ; c'est ainsi qu'en 1600, sur les six entrepreneurs qui construisent la grande galerie du Louvre, deux sont qualifiés jurés-maçons et les quatre autres entrepreneurs-architectes.

A court d'argent, le roi supprime en 1690 l'élection des jurés syndics, crée 50 charges héréditaires de jurés pour Paris et les divise en deux classes : « 1^o les architectes bourgeois qui ne doivent pas faire de l'entreprise de maçonnerie, directement ou indirectement, ni s'associer avec les entrepreneurs ; 2^o les entrepreneurs de bâtiments. » La faveur intéressée du roi n'empêche pas les entrepreneurs de recevoir les réprimandes du Parlement. Sous prétexte qu'ils se livrent à la spéculation, construisent des maisons pour les revendre, et qu'ils négligent ainsi les travaux publics et particuliers, un édit leur défend, sous peine d'amendes très élevées, de construire des maisons pour les revendre « clés en mains ».

Pendant la Régence et sous le règne de Louis XV, les statuts des entrepreneurs ne subissent d'autre modification que l'élévation du droit de la maîtrise, porté en 1762 à 300 livres pour les fils de maîtres et à 540 livres pour les compagnons. Ce droit n'est qu'une partie de la somme que doit payer l'aspirant à la maîtrise ; c'est ainsi qu'en 1721, la totalité des droits à payer à la communauté, aux jurés et au Trésor royal, s'élève à 2.000 livres.

On sait que Turgot, lorsqu'il fut appelé au ministère par Louis XVI, s'empressa, malgré l'opposition la plus vive, de rendre un édit supprimant les communautés et les confréries de métiers et abolit les jurandes et les maîtrises ; les biens des communautés font retour à la royauté et leurs dettes sont liquidées et éteintes ; cette liquidation n'était pas encore terminée en 1791. Mais les ennemis des idées nouvelles réussissent à faire congédier Turgot et à le remplacer par une de leurs créatures, dont l'un des premiers actes (août 1776) est le rétablissement des six corps de marchands et des 44 communautés d'arts et métiers.

Les maçons se préoccupent alors de réorganiser leur association ; le 20 mai 1782, ils reçoivent du roi des lettres patentes homologuant les nouveaux statuts qu'ils ont élaborés. Ils confirment le monopole des maçons et portent que les affaires de la communauté seront administrées par 24 députés,

qui éliront deux syndics et deux adjoints. Les statuts fixent les conditions de la maîtrise ; ils édictent l'obligation de surveiller les constructions ; cette surveillance sera exercée par huit maîtres désignés tous les mois. Les contraventions pour malfaçons sont portées devant la Chambre du Bâtiment.

Mais ces statuts ne régirent que peu de temps la Communauté des maçons, car, les 2-17 mars 1791, l'Assemblée Nationale Constituante abolit définitivement les jurandes et les maîtrises, supprime les communautés des corps de métiers et proclame la liberté de l'exercice des métiers, qui ne sont plus soumis qu'à l'obligation de la patente. Les fonds des communautés sont versés dans les caisses des districts et leurs propriétés deviennent biens nationaux.

Cette révolution était inévitable ; l'unanimité des cahiers du Tiers-État avait demandé la suppression des communautés de corps de métiers. Dans la nuit du 4 août, d'ailleurs, les députés du Tiers, au milieu du plus grand enthousiasme, déclarèrent renoncer aux privilèges des corps de métiers ; cette abolition des privilèges fut votée par acclamation, et, quelques mois après, la loi du 16 février 1791 régularisait cette abolition des jurandes et des maîtrises.

Alors s'ouvrit une période pendant laquelle les diverses professions du bâtiment et la maçonnerie en particulier, durent faire l'apprentissage de la liberté. Au début, le désarroi fut complet ; certains

même firent des efforts réitérés pour revenir à l'organisation abolie par la Révolution ; mais le dernier mot resta à ceux qui s'efforcèrent d'asseoir le groupement professionnel des entrepreneurs de maçonnerie sur des bases libérales. Mais les résistances de certains esprits habitués à la discipline corporative ne furent vaincues qu'à grand'peine. A l'ordre dans les affaires avait succédé le désordre, et à une concurrence régulière une concurrence déréglée et sans frein qui vint jeter le commerce et l'industrie dans un trouble si profond, que les conséquences s'en font, paraît-il, sentir encore aujourd'hui. De là des malfaçons impudentes, des contrefaçons audacieuses et des falsifications jadis inconnues.

Une réaction était inévitable, on était allé d'emblée beaucoup trop loin dans la voie de la liberté. Le gouvernement impérial encouragea ceux qui s'efforçaient de réagir contre les maux déchainés par la trop grande liberté des professions ; ces tentatives répondaient bien aux vues gouvernementales, si bien que l'on vit l'autorité prendre l'initiative de convoquer les industriels à des réunions en vue d'organiser des associations professionnelles.

Le 19 août 1809 (1), le préfet de police Dubois invita vingt-quatre entrepreneurs de maçonnerie à se réunir, en vue de se concerter pour nommer des

1. *Historique des Chambres syndicales*, op. cit.

délégués qui représenteraient l'industrie de la maçonnerie auprès de la préfecture. Vingt-trois d'entre eux se rendirent à l'invitation du préfet ; ils acceptèrent avec empressement la proposition qui leur était faite et qui leur parut devoir être le point de départ d'un nouveau groupement corporatif imité de l'ancien régime. Le 13 janvier 1810, ces entrepreneurs soumi-
rent au préfet des statuts qu'ils avaient élaborés pour servir de règle à une association des Entrepreneurs de Paris et de la Seine ; ces statuts furent aussitôt homologués par le préfet, pour « être exécutés dans toutes les délibérations qu'ils contiennent ».

Les entrepreneurs étaient, suivant le taux de leur patente, divisés en quatre classes ; la nouvelle association s'appelait le « Bureau des Entrepreneurs ». L'assemblée générale des entrepreneurs élisait vingt-quatre électeurs, qui choisissaient trois d'entre eux pour être « délégués » auprès du préfet de police. Ces délégués pouvaient être chargés par les magistrats de veiller à la démolition des ouvrages défectueux ou à leur réparation. En 1810, le nombre des entrepreneurs inscrits était de 386.

Dans l'esprit des auteurs des statuts, cette organisation n'était pas définitive, elle constituait simplement un acheminement vers le rétablissement des anciennes communautés de corps de métier. On n'attendait qu'une occasion favorable pour demander au gouvernement ce rétablissement, les événements

de 1815 parurent l'offrir, les membres du bureau adressèrent au ministre de l'Intérieur une pétition dans laquelle ils énumérèrent les raisons qui leur faisaient désirer le retour à l'ancienne organisation corporative. Après avoir rappelé que l'importance du nombre des bras employés par le bâtiment nécessitait une surveillance spéciale sous le double rapport de l'intérêt particulier du bâtiment et de la sûreté générale, que cette situation avait de tout temps sollicité l'attention de l'ancienne monarchie, qui avait établi pour la corporation de la maçonnerie des règles bien distinctes de celles auxquelles étaient soumises les autres corporations de métiers, ils établissaient un parallèle entre la situation avant la Révolution et celle de leur temps : « Aujourd'hui, la moindre patente tient lieu de capacité et de moralité ; la surveillance de la Chambre du bâtiment sur les constructions est illusoire, car elle est exercée par le commissaire-voyer sans le concours des entrepreneurs. Un tribunal spécial donnait jadis une rapide sanction à la surveillance de la Chambre du bâtiment ; la juridiction ordinaire ne permet pas une aussi rapide et une aussi juste répression des délits. »

Le ministre promit d'étudier la question. Les événements devaient l'en empêcher. En 1816, les entrepreneurs renouvelèrent leur tentative ; la restauration politique leur semblait devoir avoir pour conséquence la restauration économique et sociale. Leur

pétition resta sans réponse ; ils en adressèrent de nouvelles en 1817, 1818, 1819, et ce n'est qu'en 1821 que le ministre daigna leur en accuser réception, mais il le fit en des termes si dilatoires, que les pétitionnaires découragés s'abstinrent de récidiver jusqu'en 1829, année où le ministre Polignac, en raison de ses tendances, leur donna encore de l'espoir ; et ils pensèrent réussir, quand ils apprirent que la Chambre des députés avait pris leur demande en considération.

La révolution de 1830 remit tout en question. Le 13 septembre 1831, les entrepreneurs adressèrent une pétition aux ministres du roi Louis-Philippe où ils demandaient, non plus le rétablissement des corps de métiers, mais l'adoption de mesures de réglementation telles que l'obligation de ne délivrer de patente qu'à des gens capables et soumis à un examen préalable, la surveillance sévère des constructions, l'établissement d'une juridiction spéciale pour le bâtiment. Cette pétition eut le sort de ses devancières.

Les entrepreneurs résolurent de ne plus compter que sur leurs propres efforts, et décidèrent d'établir leur groupement sur des bases nouvelles. Au mois d'avril 1834, réunis au nombre de 97 dans la grande salle des arts et métiers, les entrepreneurs de maçonnerie arrêtaient de nouveaux statuts. Le préfet de police, auquel les statuts furent soumis, « répondit qu'il ne s'opposait pas à ce que les

entrepreneurs se réunissent pour conférer sur l'art de la bâtisse et pour prévenir les malfaçons et vices de constructions », mais qu'il se refusait à homologuer le règlement de 1810, parce que ses prescriptions étaient prohibées par la loi de mars 1791, qui défend l'existence de toute corporation.

Malgré le refus d'homologation, les entrepreneurs continuèrent à se réunir ; les procès-verbaux de leurs séances disent en substance : « nous nous sommes réunis, et, n'ayant rien à faire, nous nous sommes séparés ». Vers 1838, ils remanient encore les statuts de leur « Chambre », nom qu'ils substituent à celui de Bureau. La même année, ils créent une Caisse de secours pour les veuves et les enfants des ouvriers tués dans les travaux. L'utilité professionnelle de la Chambre s'accroît alors chaque jour. En 1839, ils établissent un vaste programme, adoptent de nouveaux statuts et choisissent le titre de « Chambre syndicale des entrepreneurs de maçonnerie de la ville de Paris et du département de la Seine », qui leur est resté. Ces statuts inaugurent la période contemporaine du groupement corporatif patronal du Bâtiment. Ils sont demeurés les mêmes dans leurs principales dispositions ; un grand nombre d'autres organisations syndicales les ont adoptés, notamment le Syndicat des Entrepreneurs de Travaux publics. Voici comment ils définissent la mission de la Chambre syndicale :

Article 1^{er}. — La Chambre des entrepreneurs de maçonnerie est constituée spécialement pour veiller aux intérêts généraux des propriétaires et des constructeurs du Bâtiment, étudier et proposer tous les perfectionnements dans l'art de bâtir et, quand elle en sera requise, donner son avis sur toutes les questions qui se rattachent à la construction, à l'emploi, à la valeur comparative des matériaux.

Art. 2. — Chaque année, elle procédera à la révision de la Série. (La Série est la liste des « sous-détails » des prix de maçonnerie raisonnés, avec les cours des matériaux et le prix des journées).

Depuis 1839, par des additions successives aux statuts, la Chambre syndicale a reçu des missions d'un caractère tout différent. Ces nouvelles fonctions tendent moins à perfectionner la technique proprement dite du métier qu'à protéger les intérêts professionnels patronaux ; ce sont donc pour nous les plus intéressantes, et, bien que ce chapitre ne soit consacré qu'à l'historique des deux groupements patronaux les plus importants (la Charpente, et la Maçonnerie surtout), nous pouvons déjà voir quel parti les patrons du Bâtiment ont su tirer des dispositions nouvelles de leurs statuts, dont voici les plus importantes. Auparavant, il convient de remarquer que les rédacteurs de ces statuts se sont servis de termes intentionnellement larges, et leurs conflits

récents avec leurs ouvriers ont montré l'opportunité de cette mesure, qui a laissé le champ libre à la Chambre syndicale pour organiser la défense patronale.

L'article 2 dit que la Chambre a notamment pour tâche : de veiller à la défense des intérêts généraux de ses adhérents, d'aider de ses conseils et de ses ressources ceux de ses membres qui s'intéressent à elle, d'assurer par tous les moyens légaux la sécurité, le libre exercice et le développement de leurs entreprises... de faire auprès des pouvoirs publics toutes les démarches nécessaires pour obtenir les réformes utiles aux intérêts des entrepreneurs, de veiller à ce que chaque syndiqué observe vis-à-vis de ses collègues toutes les règles d'une courtoise et loyale concurrence...

Nous verrons que ces diverses dispositions ont permis et permettront encore à la Chambre syndicale de passer des contrats collectifs avec les représentants de ses ouvriers, d'organiser des lock-outs, pour ne parler que de deux des principaux épisodes de l'organisation de défense patronale.

Conformément à ces mêmes statuts, la Chambre de la Maçonnerie avait, dès 1859, constitué une *Caisse mutuelle d'assurance contre les accidents du travail*. Celle-ci cessa naturellement d'exister lors de la mise en vigueur de la loi de 1898. Les entrepreneurs de Maçonnerie transformèrent alors leur Assurance

mutuelle en *Syndicat général de garantie du Bâtiment des Travaux publics contre les accidents du travail* et en *Société mutuelle d'assurances du Bâtiment et des Travaux publics contre les accidents survenus aux tiers*. Ils étendirent les opérations de ces deux sociétés à tous les entrepreneurs de France. Le *Syndicat général de garantie* a perçu, en 1908, 3.631.791 francs de cotisations pour 79.697.233 frs. de salaires déclarés.

En outre de la Chambre syndicale des entrepreneurs de maçonnerie, il a été constitué par les soins de ces mêmes personnes un autre groupement dont les statuts ne définissent pas très nettement le but, c'est *l'Association professionnelle des entrepreneurs de maçonnerie de Paris et du département de la Seine*. C'est une société anonyme à capital et à personnel variables ; le capital social est divisé en 1861 actions de 100 francs chacune, sous la réserve d'un minimum de souscription de 20 actions.

Les attributions de cette société peuvent être classées en deux groupes distincts, dont l'un comprend les attributions de l'Association dans ses rapports entre ses actionnaires et les ouvriers, et l'autre le rôle de l'Association envers les entrepreneurs autres que ceux qui en sont membres.

« Quant aux ouvriers, l'Association a pour but de servir d'intermédiaire entre ses actionnaires et les groupements ouvriers, en passant avec eux des con-

trats assurant la fixité et la stabilité du prix de la main-d'œuvre. » Cela est très clair et signifie que l'Association professionnelle a pour mission de passer des contrats collectifs au nom des patrons, ses actionnaires (1); nous ne pouvons qu'approuver cette tendance, car, nous le verrons, les esprits sont de plus en plus nombreux qui croient au contrat collectif comme à un remède efficace contre la désorganisation sociale.

Ainsi le rôle de cette Association dans ses rapports avec les groupements ouvriers est bien net. Il n'en est pas de même de celui qu'elle a à jouer dans ses rapports avec les entrepreneurs autres que ses actionnaires; les ouvriers n'ont pas hésité à le qualifier d'essai de « trust ». Que disent en effet les statuts? L'Association a pour but « d'acquérir tous fonds de commerce de maçonnerie, avec faculté de les rétrocéder, en tout ou en partie, à des membres de l'Association ou à des tiers, de prendre toutes les dispositions utiles pour sauvegarder les intérêts de l'industrie de ses adhérents... » Il est permis de croire que l'Association professionnelle vise à centraliser, dans un avenir plus ou moins éloigné, tous les marchés de travaux, de fournitures, de

1. Mais la Société déclare n'être pas responsable de la solvabilité de ses commettants.

main-d'œuvre ; cela est d'autant plus plausible que ce sont les entrepreneurs les plus importants qui ont formé l'Association professionnelle. Dans un marché de travaux, il est évident qu'un entrepreneur modeste n'aura guère de chances de se voir attribuer la préférence, s'il se trouve en présence de l'Association. Mais serait-ce un mal ? Ne serait-il pas plus avantageux pour un propriétaire qui fait construire d'avoir affaire à une collectivité puissamment organisée et présentant toutes garanties, qu'à un petit entrepreneur qui serait obligé de réduire les salaires de ses ouvriers pour pouvoir faire ses frais et dont la chétive organisation s'accommoderait mal d'un gros marché de travaux ? On pourrait faire à cette vue optimiste une objection, en disant que ce « trust » supprimerait la concurrence dans la région où il s'exercerait, et que les clients pourraient en pâtir. Mais qui empêcherait les autres entrepreneurs de s'associer à leur tour, comme l'ont fait ceux de l'Association professionnelle, et de livrer concurrence à cette même société ? A notre avis, c'est bien ce que l'avenir réserve.

Quoi qu'il en soit, les ouvriers ne se montrent pas autrement inquiets de cette situation, au contraire, car ils sont toujours fidèles à cette vieille idée d'après laquelle plus une industrie sera centralisée, plus il sera aisé d'anéantir l'organisation capitaliste. Un des porte-parole les plus autorisés du parti ouvrier

disait de l'Association professionnelle (1) : « Cette association centraliserait tous les marchés de travaux, de fournitures, de main-d'œuvre. Elle arrêterait les chiffres des affaires à exécuter par chacun des associés, elle fixerait le chiffre des rabais, elle contrôlerait l'escompte des papiers de commerce. Cette association aurait vite réduit à merci les entrepreneurs qui ne seraient pas dans son sein. Quant aux autres, n'ayant plus le souci des rabais et de la concurrence, n'ayant même plus la peine de faire calculer les devis, sachant à quelques centimes près le montant de leurs dépenses, fournitures et main-d'œuvre, ils ne seraient plus que des banquiers, assurés de toucher les bénéfices sans aucun risque. Pour augmenter encore leurs revenus, ils en viendraient bientôt à supprimer leurs derniers frais généraux et à n'être plus que de simples actionnaires. »

Chose curieuse, en commentant les faits et gestes de l'Association professionnelle des Entrepreneurs de Maçonnerie, les syndicalistes ouvriers semblent s'inquiéter bien plus de la situation qui serait faite aux petits entrepreneurs, indépendants ou non du « trust », en cas de réussite de celui-ci, que de leur propre situation. C'est qu'en réalité ils n'en souffriraient guère, tandis que les patrons de faible importance, en se voyant fermer les fournitures de plâtre

1. V. Picart, *le Mouvement socialiste*, juillet 1909.

et de brique par les fournisseurs syndiqués affiliés au « trust », ne pourraient aller bien loin et seraient bientôt obligés de déposer leur bilan, d'autant plus qu'à cette mesure de majoration artificielle de prix des matériaux s'ajouterait la lutte au rabais lors des adjudications et l'accaparement des fonds de maçonnerie vacants par les gros entrepreneurs. C'est, en définitive, plutôt de la concentration capitaliste, dont s'inspire ce groupement, que s'inquiètent les militants ouvriers du bâtiment, selon leur tempérament, que de la chose elle-même. Ou encore, plus exactement peut-être, c'est l'intrusion des capitalistes proprement dits dans les entreprises qui les exaspère. Car il faut dire, pour l'honneur des ouvriers du bâtiment, qu'ils ont du respect et de l'admiration pour le travail bien fait.

« L'ouvrier ne hait pas systématiquement, il a pour celui qui sait et aime son métier, la reconnaissance de l'étranger auquel on parle sa langue. L'entrepreneur capitaliste n'est plus le patron, le maître ; ce n'est qu'un commerçant qui ne prend aucun ménagement avec l'art dont il ignore les secrets (1). »

Ainsi, à côté de l'action directe contre les syndiqués turbulents, l'Association Professionnelle de la Maçonnerie semblerait, si l'on prenait à la lettre les

1. *Sur le lock-out du bâtiment*, par X... (Pages Libres, avril 1908).

affirmations des meneurs ouvriers, vouloir anéantir à petit feu les petits entrepreneurs. Il y a là beaucoup d'exagération, mais il n'en reste pas moins qu'on doit regretter les traditions des maîtres-maçons d'autrefois, qui ont cédé devant l'ingérence des négociants. Certains entrepreneurs, qui sont heureusement une minorité, se reposent entièrement sur leurs métreurs et leurs architectes de la partie technique de leurs entreprises. C'est regrettable. « Autrefois, le compagnon et le maître d'œuvre étaient de la même classe intellectuelle, amoureux l'un et l'autre du grain de la pierre, de l'odeur des mortiers et des bois (1). »

A ces reproches, parfois formulés de façon véhémement, les patrons répondent que l'Association Professionnelle est loin d'être un trust, ni même un cartel, leurs membres gardant en effet toute leur liberté, et l'organisation n'ayant pas le caractère agressif et dominateur des trusts. « Elle aide l'effort individuel en le faisant profiter de tous les avantages qui peuvent résulter de la création d'organismes communs, ainsi que d'achats ou de mises en œuvre accomplis en commun (2). » Il est de fait qu'une des créations de l'Association, *le Bureau consultatif*

1. *Pages Libres*, août 1908, *id.*

2. *Études Professionnelles*, art. de M. Malepeyre : *les Groupements patronaux en France*.

de mètre, rend d'incalculables services au public, c'est-à-dire à tous ceux qui font construire, et aux entrepreneurs et architectes, en donnant rapidement des devis établis par des spécialistes compétents, ce qui évite des discussions interminables sur tous les détails d'un ouvrage et diminue les frais généraux des entrepreneurs.

Il y aura toujours, à la vérité, une certaine animosité entre les grands et les petits entrepreneurs, surtout lorsque ceux-ci sont des spécialistes. Ces derniers sont partisans de la plus grande division du travail possible, et leurs efforts tendent à faire adjuger les travaux en autant de lots qu'il y a de corps de métiers intéressés. Ils s'estiment lésés par l'entreprise générale qui, elle, voit ses prix généraux augmenter par l'effet d'une trop grande division du travail. C'est de là que leur vint ce reproche de vouloir étouffer la petite entreprise, reproche formulé non seulement par les ouvriers, dont c'est la tactique naturelle de dévoiler les profits « dus à l'avidité capitaliste », mais par les syndicats patronaux hostiles au « groupe de la rue de Lutèce ».

La Chambre des Maçons est, certes, dans le groupe précité, celle qui comprend le plus grand nombre d'adhérents : 530 patrons parisiens en font partie. D'ailleurs, en dehors même de son importance numérique, c'est elle qui mène et a toujours mené la politique de défense du Groupe et même

celle de la Fédération Nationale. C'est la raison pour laquelle nous avons tenu à en décrire tous les organes.

A côté des deux Chambres syndicales que nous venons de passer en revue, le « groupe de la rue de Lutèce » comprend encore 33 Chambres, dont voici la liste : les Couvreurs-Plombiers (440 patrons), les Menuisiers-Parqueteurs (390 membres), les Serruriers (370 adhérents), les Peintres (365 membres), les Fumistes (310 patrons), les Paveurs (100), les Tapis-siers-Décorateurs (100), la Chambre de l'Éclairage et du Chauffage et du Gaz (88), les Marbriers (112), les Miroitiers (65), les Démolisseurs, les Électriciens (93), les Sculpteurs, les Carreleurs-Mosaïstes, les Carriers, les Grillageurs, la Communauté des Marchands de bois à œuvrer (dont la fondation remonte au xiii^e siècle), les Vitriers, les Céramistes, les Robinetiers, les Tôliers, les Fabricants d'ascenseurs, les Fabricants de ciment armé, les Fabricants de stucs, les Peintres en enseignes et en stores, etc. Enfin le « groupe de la rue de Lutèce » comprend encore une Union : *le Groupe des Chambres syndicales des entrepreneurs de Seine-et-Oise*.

Nous avons essayé de montrer par ce qui précède combien est forte l'organisation créée peu à peu par les entrepreneurs parisiens pour défendre leurs intérêts. On peut dire que la grande solidarité et la parfaite tactique déployées par leur groupe, en ces

cinq ou six dernières années, ont eu la plus grande influence sur la syndicalisation des entrepreneurs de province ; il est juste d'ajouter que les patrons du bâtiment ont eu la bonne fortune de se mettre sous l'égide d'un homme dont la grande énergie et la compétence en matière sociale font autorité (1). Mais on doit justement regretter que cette éminente personnalité soit isolée en quelque sorte, car à l'heure actuelle, personne ne semblerait en mesure de la suppléer.

LA FÉDÉRATION NATIONALE PATRONALE

C'est par son ancienneté et sa puissance que le groupe des Chambres syndicales de « la rue de Lutèce » a pu constituer *la Fédération nationale patronale des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux publics*, la grande fédération patronale qui comprend 18.000 entrepreneurs faisant partie de 6 fédérations régionales et de 180 syndicats locaux. La constitution de cette organisation remonte à 1906, où l'on parvint à se mettre d'accord, après trois congrès nationaux, tenus à Paris en 1900 et 1902, et à Lyon en 1904, sur la fusion d'une « Fédération générale », créée déjà en 1901 par le « groupe

1. M. Villemin.

de la rue de Lutèce », avec les fédérations régionales déjà existantes. A cette époque, en 1906, un mouvement ouvrier très violent, malgré la désorganisation qui régnait dans les syndicats ouvriers, avait trouvé le patronat désarmé et sans cohésion. De cette alerte sortirent deux groupements, l'un patronal, la fédération susdite, l'autre ouvrière, *la Fédération nationale des Travailleurs du Bâtiment*, dont nous étudierons plus loin le fonctionnement.

La Fédération reçoit en fait son impulsion du groupe parisien, dont les ressources et les moyens d'action sont très étendus. Jusqu'en 1906, les Chambres syndicales s'occupaient surtout de l'examen des affaires qu'elles recevaient en renvoi d'arbitrage et d'expertise, soit du tribunal de commerce, soit des justices de paix. Souvent ces consultations, toutes gratuites, ont évité bien des difficultés et des procès. D'ailleurs, les Chambres syndicales, à Paris surtout, exercent ce rôle par tradition, l'origine en remontant au milieu du xix^e siècle (1). Le nombre des affaires ainsi renvoyées en arbitrage est très élevé : pour la seule Chambre de la Peinture, nous en relevons 91 pour une année, dont 57 ont été conciliées à l'amiable par les arbitres, 22 ont donné lieu à un dépôt de rapports au tribunal de commerce et

1. Dès 1857, l'Union nationale (groupement de patrons du bâtiment) exerçait ce rôle.

12 sont en cours. Pour la serrurerie, les 32 Chambres syndicales de cette corporation ont créé un office de contentieux et un comité consultatif judiciaire, qui réduisent les frais au minimum. En outre, la plupart des Chambres syndicales mettent à l'étude les questions techniques qui leur sont soumises par leurs membres.

Actuellement, l'activité de la Fédération se porte surtout vers les questions sociales, en raison des conflits de plus en plus nombreux que les Chambres syndicales ont avec leurs ouvriers. Dans le bâtiment, en effet, la main-d'œuvre joue encore un rôle prépondérant, le machinisme n'intervenant que dans des cas restreints, exception faite pour la menuiserie ainsi que pour le transport et l'élévation des matériaux, la fabrication du mortier. Aussi, en présence du mouvement énergique et constant dirigé par les syndicalistes ouvriers contre le patronat du bâtiment, les entrepreneurs ont-ils pris à leur tour l'offensive, en s'unissant fortement dans la Fédération nationale. Au premier congrès tenu par cette organisation en 1907, on commença par préciser l'esprit nettement réaliste qui allait dorénavant inspirer l'action de défense patronale, ce qui nous valut cette profession de foi un peu rude du président du congrès (1) :

1. M. Villemin.

« En matière sociale, il ne faut pas faire de sentiment ; car, lorsque nous aurons fait un sacrifice en vertu des sentiments que l'on met en avant, le lendemain on nous en demandera un nouveau, le surlendemain un troisième. Ce sera l'insatiabilité allant jusqu'à des limites qu'il est impossible de déterminer. Les questions de salaire et de travail, comme les autres questions de négoce, doivent être librement débattues et traitées par les parties, et l'État ne doit préalablement y intervenir qu'en faisant des lois d'intérêt général permettant à tous d'être placés sur un pied d'égalité dans la liberté et devant la loi. »

La Fédération et les syndicats qui la composent sont toujours restés fidèles à cette doctrine. Nous aurons à en examiner en détail les manifestations, notamment à propos du contrat collectif et du marchandage.

Pour l'instant, il importe de voir quelle a été l'influence de la Fédération sur les intérêts généraux des patrons syndiqués. Tout d'abord, au point de vue de leur éducation professionnelle et sociale, les résultats ont été excellents. Aujourd'hui, les décisions prises par le comité directeur sont discutées par un grand nombre de membres, qui, soit dans leurs fédérations régionales, soit par leurs délégués aux congrès, montrent que la pratique de l'action syndicale les a poussés à étudier sous leur vrai jour, et au point de vue de leur répercussion sur les intérêts

immédiats de la profession, les questions sociales, et même certaines questions professionnelles auxquelles ils étaient restés indifférents jusque-là. Cependant les dirigeants de la Fédération estiment que leur organisation, après un début très brillant, traverse une crise et, à leur avis, les ouvriers ont réalisé un effort syndical beaucoup plus considérable que les patrons n'ont fait (1). « Les ouvriers payent une cotisation de 12 francs par an, ce qui, proportionnellement à leurs ressources, est un autre sacrifice que celui que nous demandons. Et ils ont encore trouvé le moyen, par des cotisations supplémentaires, de mettre à la disposition de la G. G. T., pour la construction de la Maison du Peuple, une somme de 200.000 francs. Or, nous patrons, qu'avons-nous encaissé ? En tout 2.700 francs ! N'est-ce pas pitoyable de voir aussi dénuée de ressources une organisation patronale qui compte 13.000 membres dont beaucoup ont une situation industrielle considérable ? Notre effort syndical n'est pas digne d'une industrie qui remue des capitaux aussi importants et qui emploie autant de main-d'œuvre ». L'indifférence des patrons syndiqués est, paraît-il, très grande, le recouvrement des cotisations se fait avec difficulté, comme chez les ouvriers, mais avec moins de raison, et l'ignorance à l'égard des faits et gestes des fédé-

1. M. Villemin.

rations régionales et de la Fédération nationale est vraiment regrettable. Du côté patronal comme du côté ouvrier, il y a des « militants » dont certains font montre d'un dévouement à toute épreuve pour faire voguer la galère.

En outre, la cohésion est faible entre les Chambres syndicales fédérées : « Il faut, dit un des dirigeants, s'aviser au plus tôt de resserrer la discipline syndicale et préciser, autant que faire se peut, les obligations réciproques des syndiqués et des Chambres fédérées. » Ainsi, dans les fédérations régionales, le contact des Chambres qui les composent ne s'opère pas, les syndiqués restant indifférents aux travaux de leur syndicat ou de leur fédération respectifs. Enfin, les fédérations n'entretiennent plus de relation entre elles dès que les congrès sont clos. Ce sont toujours les mêmes qui sont sur la brèche, ils ne sont ni soutenus ni secondés comme ils devraient l'être. A cela les syndiqués de province répondent que la centralisation est trop grande et que toutes les mesures prises ne le sont qu'en faveur des entrepreneurs de la région parisienne. Aussi importe-t-il bien plus de développer l'action régionale que de renforcer l'action du comité central de la fédération. Mais le fédéralisme en cette matière ne saurait donner de bons résultats. Il faut que l'action syndicale locale reçoive son impulsion et son esprit d'un organe central puissant et bien conseillé. Ce sera

le seul moyen d'empêcher certains entrepreneurs d'engager eux-mêmes dans de mauvaises conditions des procès et des conflits qui compromettent les intérêts généraux du bâtiment.

La Fédération doit créer une unité d'action et, dans les cas importants tout au moins, se substituer aux entrepreneurs fédérés. Et si la fédération ouvrière s'inspire de la même tactique, l'avenir montrera que le seul moyen d'éviter les conflits graves, c'est de mettre en face l'une de l'autre de grandes collectivités syndicales, ayant reçu la confiance illimitée de leurs mandants. Au Danemark cette situation existe déjà ; il est vrai que dans ce pays les mœurs syndicales se sont développées bien plus tôt que chez nous, les ouvriers du bâtiment de ce pays étant déjà syndiqués en 1869. Actuellement les syndiqués ouvriers et patronaux ont constitué deux fédérations, qui, conscientes de leur responsabilité, puisqu'elles tiennent dans leurs mains les intérêts vitaux d'un grand nombre de collectivités et d'individus, ne prennent leurs décisions qu'à bon escient, pour le plus grand bien de la paix sociale.

Néanmoins, on peut expliquer ce désintéressement des entrepreneurs français pour les décisions de leurs fédérations par ce fait que l'entente sur les questions d'intérêt général s'est faite de très bonne heure, et que les questions réglées actuellement

sont plutôt d'ordre professionnel et administratif. L'essentiel était de s'entendre sur la doctrine de la fédération. Les syndicats devraient cependant faire preuve de plus d'activité spécifiquement syndicale, c'est-à-dire fournir d'une façon constante des renseignements sur leurs relations avec la main-d'œuvre, afin qu'on pût leur donner une aide ou un conseil le cas échéant. Mais cela suppose des caisses de réserve. Elles sont indispensables, on commence à le croire du côté des patrons, mais il y a longtemps que les ouvriers l'ont compris et l'ont prouvé par leur résistance lors des grèves et lock-outs. Car, il faut le dire, le véritable rôle des fédérations est, pour l'instant, un rôle de défense sociale ; les questions de technique professionnelle viennent au second plan. A cet égard, si du côté patronal on constate plus d'ordre et d'esprit de suite, peut-être de l'autre côté trouve-t-on plus d'entrain et de volonté.

A maintes reprises, les congrès patronaux s'étaient émus de la tactique ouvrière française qui consiste à déclarer subitement la grève en pleine paix, sans que rien puisse la faire prévoir. Ces surprises ont toujours fort étonné — et gêné — les patrons (1), qui restent persuadés que le droit de grève n'existe pas et que, lorsqu'il s'exerce, le contrat est rompu et non seulement suspendu. Mais comme il ne leur est

1. Dans leurs congrès, les patrons donnent libre cours à leurs plaintes à cet égard.

guère facile en fait d'appliquer les conséquences judiciaires de la théorie de la rupture du contrat de travail, ils ont cherché, ce qui valait mieux, dans leur cohésion syndicale les moyens d'atténuer ou de prévenir les effets des grèves, et ils ont constitué par corporations des *associations patronales de défense contre les grèves*, sous la forme des associations régies par la loi de 1901. Ces associations ont pour but de prévenir les grèves, de les diriger si elles éclatent, de procurer aide et assistance aux membres de l'association atteints par la grève. Les membres s'assurent contre les pertes en frais généraux que leur ferait subir la grève sur leurs chantiers. Les associations créent des bureaux d'embauchage et passent avec les associations de fournisseurs des contrats de réciprocité ; enfin elles prennent toutes mesures utiles pour empêcher ou retarder l'éclosion de grèves totales ou partielles sur les chantiers des membres de l'association. En cas d'insuccès de la conciliation, ou lorsqu'une grève ou une mise à l'index éclate inopinément sur un chantier de l'un des membres, le conseil de l'association peut décider la suppression de l'embauchage dans la région, c'est-à-dire déclarer le lock-out, consentir des prêts et s'efforcer de faire exécuter les travaux par les autres membres de l'association (1).

1 Dans les assemblées générales de ces associations, les patrons ont un nombre de voix proportionnel à la moyenne des salaires payés annuellement par eux, ce qui élimine les petits patrons.

Pour assurer l'exécution de ces clauses, les statuts prévoient de fortes amendes contre les associés qui contreviendraient aux décisions de l'association. Les cotisations sont calculées sur la moyenne des salaires payés annuellement par les membres de l'association, et elles atteignent un chiffre considérable, ce qui fait dire aux ouvriers « que les patrons trouvent bien de l'argent pour leur organisme de combat, mais non pour élever les salaires ». Or, c'est de bonne guerre, et ces efforts des patrons ne sont qu'un épisode de la lutte qui doit durer jusqu'à l'organisation syndicale définitive et complète des deux parties.

La Fédération que nous étudions est un premier pas fait dans cette voie. Elle groupe actuellement le plus grand nombre des entrepreneurs du bâtiment et surtout les plus importants. D'autre part, son action est puissante, elle représente pour le monde ouvrier la grande coalition patronale contre laquelle il importe de s'organiser. A sa tête se trouvent des hommes résolus, connaissant à fond le côté social de leurs entreprises, et résignés à la lutte, malgré leur réelle préférence pour les solutions pacifiques des conflits, bien loin de ressembler en cela à la fédération patronale allemande qui est beaucoup plus âpre dans la lutte et ne recule jamais devant la mise en œuvre des grands moyens de défense.

Voilà pourquoi il nous a paru intéressant de décrire l'aspect et le fonctionnement du grand organisme syndicat patronal du bâtiment. Quelles forces le parti ouvrier peut-il lui opposer ? C'est ce qu'il convient maintenant d'étudier.

CHAPITRE II

L'ORGANISATION OUVRIÈRE

Pendant toute la durée de l'ancien régime, il fut évidemment impossible à tous les ouvriers de formuler collectivement des revendications, quelles qu'elles fussent. Toute association étant illicite, celles qui se constituèrent, les sociétés compagnonniques, durent rester secrètes et se résigner à n'avoir aucune influence sur les conditions du travail de leurs membres. On sait que le compagnonnage avait pour but principal d'organiser et de faciliter le « Tour de France » aux compagnons et que, par conséquent, il n'admettrait en principe dans son sein ni les ouvriers sédentaires, ni ceux qui cessaient de voyager. C'était là un but d'ordre très spécial, que nous devons négliger, car nous nous sommes proposé avant tout d'étudier l'organisation ouvrière de défense contre les employeurs, de même que nous avons décrit, au point de vue historique et actuel, l'organisation de défense patronale contre les reven-

dications ouvrières. C'est dire que la partie historique de l'étude des groupements ouvriers sera forcément réduite, pour éviter d'avoir à rappeler toute l'histoire des us et coutumes présents et passés du compagnonnage, ce qui, encore une fois, ne serait pas à sa place ici.

Si les groupements ouvriers ne purent exercer que peu d'action sur les conditions du travail tant que dura l'ancien régime (1), il n'en fut pas de même dès que la Révolution eut aboli le régime corporatif. La conséquence immédiate en fut que les ouvriers crurent qu'ils avaient désormais le droit de défense collective ; et, dès les premiers mois de 1791, on voit les maçons et surtout les charpentiers de Paris demander une augmentation de salaire et l'intervention des pouvoirs publics en leur faveur. C'était le résultat d'une coalition organisée entre les ouvriers de ces professions. La municipalité leur répondit par un *Avis aux ouvriers*, du 26 avril 1791, où elle essayait de leur persuader que la coalition était contraire à leurs intérêts, et qu'elle constituait un délit. Les compagnons passants charpentiers avaient formé *l'Union fraternelle des ouvriers en l'art de la charpente*, et ils avaient prié les patrons de s'entendre avec eux pour établir un règlement « assurant aux

1. Cependant, on connaît des exemples de grèves sous l'ancien régime, au xvi^e siècle même.

uns et aux autres un gain proportionnel » ; les patrons refusèrent cet essai de convention collective avant la lettre. Les ouvriers décidèrent alors que le prix de leur journée de travail devrait être d'au moins cinquante sous, tarif que la municipalité accorda à ceux qu'elle employait, mais dont elle refusa de plaider la légitimité auprès des patrons en tant que médiatrice. L'agitation continuant, la municipalité prit un arrêté (4 mai 1791), où elle menaçait les ouvriers qui entravaient la liberté du travail des « renards » (1) de cette époque. Puis, la fameuse loi Chapelier des 14-17 juin 1791 vint prohiber toute coalition d'ouvriers.

On retomba donc sous le régime du secret, la société des charpentiers disparut, et seules les sociétés compagnonniques vécurent dans l'ombre, continuant à célébrer leurs rites et leurs pratiques surannés. Cette interdiction des associations professionnelles devait durer jusqu'à 1884, mais cela ne devait pas empêcher les ouvriers du bâtiment de se grouper, sous diverses formes, afin d'exercer une action collective de défense. Chaque corporation cependant agit isolément, le mouvement de défense n'étant en aucune manière interprofessionnel, et pour cause, puisque les coalitions et associations étaient prohi-

1. Renard signifiait alors *aspirant* à une société de compagnonnage.

bées, tant professionnelles qu'interprofessionnelles.

Pour procéder avec méthode dans cet historique rapide, étudions successivement les principales corporations du bâtiment, en commençant par celle des ouvriers charpentiers. En 1806, à la suite d'un désaccord entre des entrepreneurs et des ouvriers du bâtiment (1), une ordonnance du 26 septembre vint fixer la durée de la journée de travail pour plusieurs catégories d'ouvriers, notamment pour les charpentiers, rappela aux entrepreneurs qu'ils devaient n'embaucher que des charpentiers porteurs de livrets, et renouvela aux ouvriers l'interdiction de toute coalition. En 1812 se constitue la *Société de Secours mutuels des ouvriers charpentiers de Paris*, approuvée par le préfet de police en 1823 ; mais depuis 1840 cette société perdit son caractère professionnel en décidant d'admettre les ouvriers de n'importe quelle profession, et il ne paraît pas qu'en dehors de son rôle mutualiste elle ait pu servir d'instrument de lutte au petit noyau d'ouvriers qui la composaient.

Au cours des grèves de 1822 et de 1832, les charpentiers se coalisèrent à maintes reprises, la grève étant d'ailleurs par nature une coalition, et lors de celle de 1832 on vit 500 charpentiers mettre un patron en interdit ; de pareils faits, malgré la condamnation de quatre coalisés à trois mois de pri-

1. *Les Associations professionnelles ouvrières*, t. IV, p. 16 sq.

son, montrent combien l'on est loin, à cette date, de respecter la lettre et l'esprit de la loi Chapelier. La *Société de Secours Mutuels et de Prévoyance des anciens compagnons charpentiers de Paris*, fondée en 1833, joua un rôle actif dans la grève de 1845 ; comme sa sœur aînée elle cessa d'exister, faute de membres, en 1886. En 1833, d'ailleurs, ces deux sociétés mutualistes s'étaient entendues pour exercer une action commune, et avaient réussi à obtenir un certain taux de salaire de la Société des maîtres charpentiers de Paris, mais cette coalition trop ouvertement révélée valut à certains ouvriers des condamnations à la prison. En 1837, 600 compagnons réunis « hors barrières » mirent en interdit un entrepreneur qui refusait de renvoyer des ouvriers limousins travaillant à un prix inférieur.

Devant les abus et les violences des sociétés de compagnonnage (1), les indépendants constituèrent une association en dehors de ces groupements, sous le nom de *Société de Secours Mutuels des ouvriers charpentiers réunis* ; ses membres furent souvent appelés les « Pinochons », du nom du principal fondateur. Mais les adhérents n'en furent jamais très nombreux, et la Société ayant refusé en 1876 de secourir des grévistes au moyen des fonds de caisse, bien des membres la quittèrent ; en 1840, les char-

1. *Les Associations professionnelles ouvrières*, t. IV.

pentiers de ce groupement avaient pris part au mouvement qui s'était produit parmi les ouvriers du bâtiment contre le marchandage. Il faut dire cependant que les sociétés précitées et les sociétés de compagnonnage ne cessaient de se quereller, dispersant en luttes stériles une activité qui aurait pu leur être si profitable pour défendre leurs intérêts communs.

En 1845, cependant, les diverses organisations dont il vient d'être parlé, résolurent de s'unir pour agir en commun en vue d'obtenir une augmentation de salaire et l'abolition ou la modification du système de marchandage alors en usage. Trois compagnons délégués furent chargés de présenter les revendications de la corporation devant la Chambre syndicale des entrepreneurs de la charpente. Les maîtres-charpentiers refusèrent et s'engagèrent même mutuellement à maintenir ou à rétablir dans leurs chantiers le travail à la tâche, soutenus en cela par le gouvernement ; mais la presse et l'opinion soutenant les grévistes, certains patrons accordèrent les concessions demandées, et les grévistes autorisèrent certains d'entre eux à travailler chez ces patrons-là, chaque ouvrier employé devant verser une cotisation de secours pour les ouvriers faisant encore grève. Peu à peu, tous les entrepreneurs acceptèrent les conditions des ouvriers, et la grève se termina après une durée de six mois. C'était un succès, obtenu par la coalition, bien que le mar-

chandage continuât d'exister, mais attristé par les poursuites exercées contre une trentaine d'ouvriers inculpés de coalition ; et malgré l'éloquence de Berryer, certains d'entre eux furent condamnés à deux et trois ans de prison. Ces représailles n'eurent pas pour effet de rendre pacifiques les relations avec les patrons, ni même celles des compagnons entre eux, et les rixes continuèrent entre les affiliés aux sociétés compagnonniques et ceux qui en trouvaient odieuses les pratiques.

En 1848, une association coopérative de production, constituée par les compagnons passants charpentiers, ne réussit pas. En 1858, un certain nombre de charpentiers non compagnons fondèrent, sous le titre de *Société fraternelle de Secours mutuels des ouvriers charpentiers*, une société « qui devait présenter les mêmes avantages que les sociétés compagnonniques sans en présenter les abus ». Le recrutement de cette société porta surtout sur les jeunes ouvriers récemment arrivés à Paris, son but étant de combattre le formalisme étroit et suranné des sectes de compagnonnage. Mais cette société disparut vers 1870, écrasée par les charges financières qui lui incombaient.

En 1862, les deux groupes compagnonniques, « ceux du Devoir et ceux de la Liberté », se joignirent aux indépendants et aux sociétés de secours mutuels existantes pour obtenir des patrons une augmenta-

tion de salaire ; bien que ce fût là une véritable coalition, aucune condamnation ne fut prononcée, l'opinion publique ne l'eût pas toléré ; les patrons cédèrent d'ailleurs. La même année, les charpentiers de Paris envoyèrent trois délégués à l'exposition de Londres, et, en 1867, les compagnons passants du Devoir prirent part à l'exposition universelle, après avoir gaspillé une somme de 50.000 francs pour y exposer un chef-d'œuvre. En cette même année fut fondée *l'Association coopérative des ouvriers charpentiers*, elle périclita rapidement et disparut en 1872. D'ailleurs, le goût des associations de production commençait à s'atténuer dans le monde ouvrier ; on préférait, grâce à la tolérance gouvernementale, créer des chambres syndicales qui, dans le cas particulier des charpentiers, devaient réduire les avantages dont les compagnons jouissaient encore près des entrepreneurs et faciliter l'union de tous les éléments de la corporation. C'est ainsi qu'en 1870 se créa la *Chambre syndicale des ouvriers charpentiers de la Seine*, société civile d'épargne et de crédit mutuel ; mais la guerre de 1870, d'une part, et le but trop spécial de ce syndicat, d'autre part, furent la cause de sa dissolution rapide en 1871.

En 1876, les sociétés compagnonniques et autres nommèrent une commission qui présenta au préfet de la Seine une demande en relèvement des salaires de la série (tarif de la Ville), celle-ci servant en effet

de base aux tarifs particuliers. Le préfet de la Seine s'étant retranché derrière les patrons, membres de la commission de la série des prix, la grève éclata ; les patrons cédèrent, et le préfet de la Seine admit dorénavant les ouvriers à la révision de la série, à côté des patrons. Mais un des côtés les plus intéressants de cette grève fut aussi d'avoir aidé à la reconstitution de la Chambre syndicale des ouvriers charpentiers du département de la Seine, dont les statuts indiquaient que son principal rôle devait être l'établissement de contrats collectifs avec les patrons. La Chambre syndicale ouvrière organisa en 1879 une grève en vue d'obtenir un rehaussement des salaires ; grâce à l'adhésion des sociétés compagnonniques, le succès en fut complet, et la Chambre patronale accepta les revendications. En 1878, une *Association syndicale des ouvriers charpentiers* fut fondée, c'était une association de production ; mais comme ses devancières elle dut, elle aussi, en 1887, liquider. En 1881, à côté de la Chambre syndicale ouvrière se créa une *Fédération des ouvriers charpentiers de la Seine*, qui essaya, pour se mettre en valeur, d'organiser une grève la même année, mais les défections furent nombreuses du côté des ouvriers et le résultat fut seulement de donner le goût de l'entente aux patrons de la Chambre syndicale patronale. C'est alors que se fondèrent coup sur coup quatre nouvelles associations ouvrières de production : la

Société Trigaudet Fradet, la Société générale du Bâtiment, la Société des ouvriers charpentiers de la Villette, les Charpentiers de Paris, dont les deux premières disparurent rapidement. La Société de la Villette subsiste encore ; mais seule, la dernière, *les Charpentiers de Paris*, issue de la précédente à la suite d'une scission, connaît une prospérité marquée, étant devenue rapidement la plus importante maison de Paris pour l'entreprise de la charpente ; c'est à elle qu'est due la constitution en 1901 d'une association coopérative « la Construction coopérative », qui se propose essentiellement l'entreprise générale de travaux publics et particuliers. Il est vrai que cette Société n'est pas d'un type coopératif très pur, puisqu'elle emploie un nombre assez grand d'auxiliaires qui ne participent pas à la répartition des bénéfices.

Quant à la fédération socialiste des ouvriers charpentiers, dont nous avons parlé plus haut, et qui s'intéressait plus aux questions politiques qu'aux questions corporatives, elle fut dissoute en 1901 (1). La Chambre syndicale, après diverses vicissitudes, s'affilia à la Bourse de Travail. En 1893, elle se conforma à la loi de 1884, avec laquelle elle n'était pas en règle, et à la suite d'une propagande heureuse,

1. Cf. *Annuaire de la Fédération nationale ouvrière du Bâtiment*.

elle a repris quelque vigueur. En 1899, cette Chambre des charpentiers s'entendit avec les sociétés compagnonniques et autres pour présenter aux entrepreneurs un projet d'accord en vue d'obtenir le respect des taux de salaires fixés dans la série des prix de la Ville de 1882, la suppression du marchandage et la paie tous les quinze jours ; la Chambre syndicale ouvrière obtint gain de cause, sauf pour le marchandage. En 1900, elle obtint un nouveau relèvement des salaires (1 franc l'heure) ; le nombre de ses adhérents était cependant très faible, car elle ne comptait alors que 200 membres, mais son influence était considérable, puisque le relèvement alors obtenu par elle s'appliqua à plus de 1.000 charpentiers de l'Exposition Universelle.

En province, l'esprit d'organisation syndicale se fit jour beaucoup plus tard qu'à Paris. Cependant aujourd'hui la plupart des syndicats de charpentiers sont affiliés à des unions locales ou aux bourses du travail. On compte 26 syndicats de charpentiers en province, mais il y a beaucoup d'ouvriers qui s'affilient directement aux syndicats généraux du bâtiment, là où il n'existe pas de syndicats de charpentiers proprement dits. En 1906, *la Fédération nationale des ouvriers charpentiers de France*, éphémère reconstitution de la fédération défunte, vint se fondre dans la *Fédération nationale des travailleurs du bâtiment* dont nous parlerons plus loin.

En faisant l'histoire succincte des organisations syndicales chez les maçons et les tailleurs de pierre, on retrouve les mêmes cadres que ceux dont se sont servis les charpentiers pour masquer leurs aspirations syndicales pendant les trois derniers quarts du xix^e siècle. Sous l'Ancien Régime, seuls les tailleurs de pierre possédaient des sociétés compagnonniques, les maçons n'étant pas admis au compagnonnage ; mais ceux-ci avaient des « coins » d'embauchage ou « grèves » consacrés par l'usage, où les entrepreneurs venaient les engager, et où se tenaient des réunions professionnelles. En 1820, des tailleurs de pierre fondent une société de secours mutuels qui disparaît bientôt ; pendant les grèves de 1822 et de 1833, de nombreux ouvriers maçons sont condamnés pour délit de coalition. En 1837 se crée la première association de maçons : *la Société des Amis-Dieu*, qui vécut en tant que société de secours mutuels jusqu'en 1863. Lors des grèves de 1837, 1839, 1840, les coalitions de maçons se succèdent, mais les condamnations aussi ; les quelques sociétés de secours mutuels ou sociétés de la corporation étaient trop faibles pour avoir une action efficace sur les conditions du travail. En 1840, cependant, une agitation générale se produisit contre le tâcheronnat principalement, et les tailleurs de pierre s'opposèrent, même par la force, à ce qu'aucun travail s'exécutât dans les chantiers de la région parisienne, mettant en interdit

les patrons qui avaient fait venir des ouvriers des départements. De nombreuses arrestations en furent la suite, et 33 condamnations furent prononcées, toujours pour délit de coalition. En 1841, la société dite *Union des Maçons* fut constituée par des maîtres et des ouvriers ; son rôle était purement mutualiste ; elle existe encore, mais avec peu de succès, semble-t-il.

Il faut aller jusqu'en 1848 pour trouver quelque épisode intéressant dans les relations entre patrons et ouvriers de la maçonnerie ; au mois d'avril 1848(1), les maçons de Paris prennent part au mouvement général et obtiennent momentanément certains avantages.

Cependant ce n'était pas à cette époque par leurs groupements que les maçons et tailleurs de pierre obtenaient certaines améliorations à leur condition, mais bien plutôt par la grève après coalition, qui était leur seule arme, prohibée d'ailleurs. En 1848, s'était fondée une *Association des ouvriers maçons et tailleurs de pierre*, société coopérative et de secours mutuels qui, dans les premières années de son fonctionnement, prospéra et, reniant les principes de ses statuts, se laissa aller jusqu'à se montrer aussi intransigeante que les patrons véritables sur la question du salaire de ses auxiliaires et sur

1. *Les Associations professionnelles ouvrières*, t. IV, p. 202 sqq.

celle du travail aux pièces et à la journée, refusant absolument d'organiser dans ses chantiers le travail à la journée. Comme la plupart des autres sociétés coopératives, elle refusa de faire participer ses auxiliaires aux bénéfices ; en 1867 elle en occupait 1.800 environ à la construction de la gare d'Orléans ; c'est ce vice de fonctionnement, et peut-être aussi la présence d'associés non travailleurs, qui conduisit la société en question à sa perte. Au point de vue social, elle oublia d'ailleurs rapidement les beaux principes de fraternité universelle qu'elle s'était plu à insérer en 1848 dans ses statuts. et elle « ne se fit pas scrupule d'exploiter autant qu'elle put ses auxiliaires, ni plus ni moins que ne le font les entrepreneurs de maçonnerie » (1).

A Paris, en 1867, fut fondé un *Cercle d'ouvriers maçons et tailleurs de pierre*, dont le but était « l'instruction morale et intellectuelle de ses adhérents, ainsi que l'amélioration de leur sort. Le cercle se propose d'offrir aux ouvriers maçons et tailleurs de pierre pendant leur séjour dans la capitale des lieux de réunion, des cours professionnels, une caisse de secours mutuels, un dispensaire, un garni modèle et autres institutions utiles ». Les souscriptions et subventions affluèrent, de la part même de la

1. Rapport de la délégation ouvrière française à l'Exposition de Vienne, 1873.

Chambre syndicale des entrepreneurs. Le cercle fut reconnu d'utilité publique en 1876, et il compte actuellement environ 600 sociétaires, ce qui est peu. C'est également en 1867 qu'un groupe d'ouvriers du bâtiment fondèrent une *Union syndicale des ouvriers du bâtiment* qui donna naissance, dès 1868, à la Chambre syndicale des tailleurs et scieurs de pierre de la Seine, qui avait pour objectif notamment d'établir un tarif ou « sous-détail de prix », de façon à venir en aide à ses membres blessés ou victimes d'un accident, « d'intervenir autant que possible dans les conflits » qui pourraient avoir lieu entre patrons et ouvriers syndiqués, d'essayer des entrevues avec la Chambre syndicale des entrepreneurs, pour éviter d'avoir affaire au conseil de prud'hommes qui le plus souvent est incompetent. » Pour les fondateurs de cette Chambre syndicale, « le seul moyen d'abolir le régime du salariat est l'association coopérative de production basée sur la Chambre syndicale ; avec ce moyen pas d'auxiliaires, nous maintenons nos prix de journée, et l'excédent va à la caisse syndicale, qui est l'avoir de tous et non d'un seul groupe. Les avantages en sont, entre autres : assurance contre le chômage et suppression du système des tâcherons, l'ulcère rongeur de notre profession ». Cette Chambre syndicale a fait élire régulièrement plusieurs de ses membres conseillers prud'hommes et s'est fait représenter

aux congrès ouvriers. Elle avait participé au mouvement fédéraliste qui avait eu lieu dans le bâtiment en 1882, mais elle se retira dès 1883 de *l'Union fédérative du centre* et du *Comité de Vigilance*, voulant rester en dehors des partis politiques.

En 1885, cette Chambre demanda au Conseil municipal de Paris de faire observer sur les chantiers municipaux : la réduction de la journée de travail à huit heures, l'application des prix de série de la Ville de Paris, que les entrepreneurs ne voulaient pas appliquer, la suppression du marchandage. Après de longues discussions, le Conseil municipal décida, en 1888, d'insérer les clauses suivantes dans les cahiers d'adjudication des travaux de la ville : journée de neuf heures, interdiction du marchandage, prix de série, etc. Mais le préfet de la Seine et le Conseil d'État soulevèrent des difficultés, et les ouvriers n'obtinrent gain de cause que plus tard (1).

Il n'en reste pas moins que la Chambre syndicale des maçons parisiens avait en l'espèce compris parfaitement son rôle syndical, et que malgré son effectif restreint, elle ne laissa jamais d'avoir une réelle influence sur les conditions du travail dans l'industrie du bâtiment. Entre temps elle avait réussi à faire siéger cinq de ses délégués à la commission

1. Voir à ce sujet notre chapitre consacré au Marchandage.

municipale de revision de la série, à côté des cinq délégués patronaux.

En dehors de ce syndicat, signalons dans la région parisienne divers autres groupements de maçons et tailleurs de pierre : *Le Syndicat des Maçons de la Seine, l'Union syndicale des Maçons, limousinants et aides, le Syndicat général des Tailleurs de pierre et Maçons de France*, dont l'effectif fut de tout temps des plus restreints, mais dont les statuts ne manquent cependant pas d'intérêt, en ce qu'ils stipulent que les syndiqués n'auront recours à la grève qu'après avoir épuisé tous les moyens de conciliation. En 1898, les diverses Chambres syndicales que nous venons de mentionner essayèrent d'organiser une grève générale du bâtiment ; 7.000 ouvriers cessèrent le travail, mais durent le reprendre un mois après, sans avoir rien obtenu. En 1904, tous ces syndicats, entre lesquels s'émiettait l'énergie syndicale des ouvriers du bâtiment, se groupèrent pour former *la Chambre syndicale de la maçonnerie, de la pierre et parties similaires*, groupement qui se trouve actuellement à l'avant-garde du « prolétariat conscient et organisé », et dirige en partie la vie syndicale des ouvriers du bâtiment à Paris et en province.

Nous avons tenu, pour être complet, à donner un aperçu de l'activité syndicale des branches les plus importantes de l'industrie du bâtiment. Mais l'essentiel est de décrire l'organisme central où les syndi-

cats vont puiser des encouragements au cours des luttes sociales. C'est donc de *la Fédération nationale des Travailleurs de l'industrie du bâtiment* que nous allons désormais nous occuper, en nous appliquant à en opposer l'esprit à celui de la fédération patronale et à mettre nettement en évidence la manière dont ses dirigeants entendent résoudre les conflits qui les mettent aux prises avec les organisations patronales.

Nous avons vu qu'en 1882 les syndicats du bâtiment de la région parisienne avaient mis sur pied une fédération ; celle-ci sombra presque immédiatement, en 1883, à la suite du chômage intense provoqué par le krach de *l'Union générale* (1). De 1883 à 1892, divers congrès ouvriers se succèdent, sans que les syndicalistes puissent ressusciter la fédération défunte. En 1891, cependant un groupe de syndicats de province avaient réussi à constituer une *Fédération de l'Est*. Cet exemple devait être suivi par les travailleurs du bâtiment du reste de la France. Au Congrès de Bordeaux de 1892, auquel étaient représentées 72 organisations syndicales, les délégués votent la constitution définitive de *la Fédération nationale des syndicats et groupes corporatifs du bâtiment de France*, dont les organes comportaient un conseil national et des conseils locaux.

1. Cf. *Annuaire 1911 de la Fédération ouvrière.*

L'année 1893 fut alors une année de grande activité syndicale, et le Congrès de Paris, où furent représentés 81 syndicats et 6 conseils régionaux, admit le principe de la grève générale et crée un journal fédéral (*l'Ouvrier du Bâtiment*). Mais cet élan syndical faillit être brisé dans son essor par les conséquences d'une décision de ce même Congrès qui avait adopté le principe des candidatures politiques ouvrières présentées et soutenues par la Fédération elle-même. En 1894 et en 1895, les Congrès de Nantes et d'Angers réagissent contre cette tendance et affirment la volonté des syndicalistes de « bannir définitivement les intrigues politiciennes ». En 1896, la Fédération, qui compte alors 15.000 membres, décide de participer au Congrès socialiste de Londres, avec cette réserve « de ne s'occuper que de la partie économique de l'ordre du jour ». Les Congrès de 1896 et de 1897 sont purement administratifs, mais celui de 1898 crée un Comité général de la grève, qui à Paris déclare la grève générale en vue d'obtenir l'application de la série de prix de 1882, mais échoue, peut-être à cause de l'opposition des syndicats de province. L'échec de ce mouvement entraîne la constitution d'une Fédération Nationale des maçons et tailleurs de pierre, et ce schisme est la cause de la débâcle de la Fédération du Bâtiment, qui meurt en 1900, après un dernier Congrès tenu à Paris : « C'est de nouveau

l'émiettement des forces du bâtiment absorbées par l'esprit corporatif. Les fédérations de métiers vont paralyser tous efforts dans les années qui suivront, et la lutte contre le patronat sera annihilée par des querelles de fédérations à fédérations (1). » Maçons, peintres, charpentiers, menuisiers se sont constitués en fédérations de métiers. Seule, la Confédération Générale du Travail essaie de remédier à cette désorganisation syndicale du bâtiment. Trois congrès sans importance sont tenus en 1903, 1904 et 1905. Mais en 1906, tous les travailleurs du bâtiment s'agitent, en vue d'obtenir les « huit heures », et au Congrès corporatif du bâtiment tenu à Amiens cette même année, on décide de préparer pour l'année 1907 la reconstitution de la Fédération du Bâtiment, afin de coordonner l'action des divers syndicats. En 1907, donc, le Congrès de Paris reconstitue la *Fédération Nationale des Travailleurs du Bâtiment*, qui comprenait alors 192 syndicats et en comprend actuellement plus de 500 dont l'effectif syndical atteint 92.194 syndiqués (2). L'organe central de la Fédération est un *Comité Fédéral*, composé de 25 délégués régionaux nommés par les syndicats des régions déterminées par le bureau fédéral. Les délégués régionaux « de propagande » sont nommés par

1. Cf. *Annuaire de la Fédération ouvrière du Bâtiment*.

2. Chiffres donnés par la Fédération ouvrière.

ce même Comité fédéral, qui se réunit tous les trois mois. L'administration de la fédération est assurée par une commission exécutive nommée par le Comité fédéral. La fédération comporte un certain nombre de « fonctionnaires » et de militants « propagandistes » rémunérés par elle et « choisis suivant l'état d'esprit des camarades auxquels ils sont envoyés ».

Tout groupement a besoin, pour subsister, des cotisations que lui versent ses membres. La fédération ouvrière n'échappe pas à la règle, et nous touchons ici à une question importante qui fait naître bien des difficultés dans le fonctionnement de l'organisation. Actuellement chaque membre de syndicat donne à la fédération 35 centimes par mois. La totalité des versements sert à faire vivre toutes les institutions du groupement : caisse de résistance pour les grèves, caisse de solidarité, paiement des fonctionnaires, paiement des frais de tirage du journal fédéral et de diverses brochures de propagande, etc., etc. Or toutes ces dépenses, depuis la création de la fédération, se sont accrues dans une proportion plus forte que le nombre des adhérents. Aussi devait-on, à chaque Congrès fédéral, voter l'élévation des cotisations. Mais, en 1912, on s'est heurté à la résistance prolongée de nombreux délégués qui, à propos de cette question d'organisation, ont mis en échec la politique fédérale. C'étaient, comme il con-

venait, les fonctionnaires fédéraux qui soutenaient le principe des hautes cotisations, disant en substance que les ressources de grève, d'une part, n'étaient pas suffisantes pour soutenir efficacement et assez longtemps les ouvriers sans travail, et que, d'autre part, la propagande était loin d'être assez développée, ce qui avait pour conséquence de refroidir le zèle syndical dans de nombreuses localités ; enfin, ils alléguaient la puissance des organisations patronales, pour convaincre les délégués syndicalistes de la nécessité d'augmenter les cotisations.

Mais leurs contradicteurs produisirent des arguments très forts contre les hautes cotisations, commençant par mettre en doute la valeur de la propagande et par en dénoncer les abus. Il y a, en effet, tout un noyau de militants qui, pendant chaque tournée de propagande en province, touchent des indemnités et traitements assez rondelets. Or on s'est vite aperçu que les ouvriers ne se rendaient pas plus nombreux aux réunions organisées par ces propagandistes qu'à celles des délégués de la région qui ne coûtent rien, ni aux syndicats ni à la fédération. D'autre part, les syndicalistes hostiles aux fortes cotisations firent encore remarquer que la discipline syndicale est loin d'être aussi forte en France qu'en Angleterre et en Allemagne, et que ce serait tuer l'idée syndicale dans les petites localités où les syndicats ont déjà bien de la peine à sub-

sister, tant on a de mal à faire entrer dans les caisses syndicales les cotisations normales. Il y a en province des grandes villes où la vie est chère, plus qu'à Paris même, par exemple à Montpellier et à Nancy, et où cependant les salaires sont bien moins élevés ; de hautes cotisations ne pourraient y être perçues, surtout si l'on observe que les syndicats de province sont surtout composés d'éléments jeunes, dont les salaires n'ont pas encore atteint leur maximum, et que l'on commence toujours par prélever sur ses économies « de quoi se distraire un peu » avant de songer à payer un supplément de cotisation pour « créer des secrétaires ou des fonctionnaires nouveaux ».

Malgré ces objections très fortes, le dernier congrès fédéral, composé en grande partie de militants, vota l'augmentation des cotisations. Qu'est-il arrivé ? De très nombreuses défections dans les effectifs syndicalistes se sont produites, défections qu'un leader estimait à 30.000 cotisants (1). L'animosité de ces dissidents contre les dépenses extra-professionnelles engagées par la fédération se fit jour de cette manière, qui est la plus funeste. Il est de fait que les syndiqués raisonnables préféreront toujours voir

1. M. Nicolot. — Dans la métallurgie on constate une crise analogue : le nombre des syndiqués est tombé de 95.300 à 25.955, en 1912 !

s'accroître les fonds destinés aux secours de grèves, aux caisses de chômage ou de maladie plutôt que de voir augmenter avec leurs deniers le traitement des « embusqués » de la fédération. Cependant il faut reconnaître que les groupements fédéraux ont besoin de dirigeants, et que ceux-ci doivent recevoir au moins l'équivalent du salaire qu'ils ne gagnent plus. Les fédérations anglaises ont compris cette nécessité et se sont assuré financièrement le concours de militants capables, mais elles ont en général mieux choisi leurs hommes, et surtout, elles peuvent compter sur des cotisations régulièrement perçues. C'est une affaire de tempérament, et il faut avant tout développer en France l'esprit d'union et de persistance dans l'effort syndical.

La Fédération ouvrière fait connaître à ses membres ses décisions et les tient au courant de l'évolution de sa doctrine par l'intermédiaire d'un périodique, *Le Travailleur du Bâtiment*, qui tire à un grand nombre d'exemplaires. On y annonce les dates des congrès, les grèves, les mises à l'index ; on y discute sur les lois ouvrières, les salaires, l'action proprement syndicaliste. La force morale de ce journal est telle qu'elle amène à la fédération un syndicat nouveau par jour (1).

1. M. R. Péricat.

LA POLITIQUE SYNDICALE OUVRIÈRE

Après avoir ainsi décrit sommairement le fonctionnement des syndicats et de la fédération, l'essentiel est d'analyser les formes diverses sous lesquelles se manifeste la conception de défense ouvrière propre aux syndicalistes du bâtiment. Notre rôle est évidemment de ne commenter que les questions de défense proprement professionnelle, en laissant de côté les cas trop nombreux où les syndicats sortent de leurs attributions, en s'occupant de sujets nettement étrangers aux intérêts de la profession que leurs membres exercent.

Il est hors de doute que les questions de *salaires* occupent la première place dans les revendications syndicales. L'élévation constante du coût de la vie, d'une part, et le sentiment, très net chez les ouvriers, que la cohésion syndicale permet de plus en plus d'arracher à leurs patrons de nouvelles concessions, d'autre part, ont abouti depuis un quart de siècle à des résultats très avantageux pour la classe ouvrière du bâtiment, notamment dans les grandes villes. En consultant les livres de paie des grands entrepreneurs, on arrive à cette constatation que depuis l'année 1842 les salaires ont augmenté d'une manière à peu près constante de 1,5 0/0 par an. Les ouvriers qui travaillent pour le compte d'un même patron

sans interruption d'un bout de l'année à l'autre, sont la minorité. Ces ouvriers, les « abonnés », travaillent environ 2.700 heures par an. Le reste, qui forme la grande majorité, ne dépasse guère 2.500 heures. Voici, en prenant la moyenne de 2.500 heures, les salaires quotidiens des ouvriers de la maçonnerie :

Tailleurs de pierre.....	6 fr. 15	par jour
Briqueteurs.....	6 fr. 15	—
Poseurs.....	6 fr. 15	—
Maçons.....	5 fr. 15	—
Pinceurs.....	5 fr. 40	—
Limousinants.....	4 fr. 80	—
Bardeurs.....	4 fr. 10	—
Tourneurs de treuil.....	3 fr. 15	—
Garçons maçons.....	3 fr. 15	—
Garçons limousinants.....	3 fr. 15	—
Garçons de relais.....	3 fr. 15	—
Ravaleurs.....	6 fr. 55	—
Garçons briqueteurs.....	3 fr. 75	—

Cette moyenne de salaires est très inférieure à celle qui ressort des statistiques du ministère du Travail établies sur 43 professions différentes, et qui, actuellement, s'élève à 7 fr. 25 environ par ouvrier.

Quoi qu'il en soit, il y a eu élévation progressive des salaires depuis vingt-cinq ans, circonstance due à l'activité des syndicats qui, dès que les circonstances semblent favorables, c'est-à-dire au moment

de la prospérité des entreprises et à l'occasion du nombre des travaux à effectuer, n'hésitent pas à réclamer des salaires plus élevés. La situation spéciale où se trouvent placés les ouvriers du bâtiment, qui doivent fournir le plus souvent leurs outils et faire des déplacements parfois très éloignés pour venir sur les chantiers, sans compter les chômages si fréquents, légitime ces revendications renouvelées.

En outre, les ouvriers jeunes, en pleine possession de leur capacité de travail, sont recherchés et touchent, souvent sous forme de primes, des salaires élevés, au détriment de ceux de leurs camarades dont l'âge amoindrit la valeur productive. Aussi, à côté de l'action entreprise isolément sur les salaires par les syndicats ou groupes au hasard des conflits, la fédération cherche-t-elle infatigablement à imposer à l'ensemble des patrons le principe d'un *salaire minimum* et celui de *l'unification des salaires*.

Quant à ce qui est du minimum de salaire, il existe du fait même qu'un contrat collectif est signé entre une organisation ouvrière et un patron, car il est fort rare de voir le taux des salaires descendre au-dessous du tarif établi par contrat collectif ou par application des usages de paie. Mais ce minimum ne profite qu'aux ouvriers qualifiés et en pleine capacité de travail. Pour les autres, l'échelle des salaires est très variable, elle dépend du patron, des usages de la localité et de l'influence du syndicat, si

ces ouvriers « unskilled » appartiennent à un groupement. C'est donc surtout pour eux que le principe du salaire minimum est compris dans les programmes de revendications syndicales. L'accueil que le patronat a fait en général à ces demandes est toujours resté négatif, et, dans l'organisation actuelle du salariat, il ne pouvait guère en être autrement. C'est au législateur à intervenir en cette matière.

La question de l'unification des salaires est le corollaire de la précédente, mais, plus encore que celle-ci, elle est restée à l'état de projet. Les doctrinaires syndicalistes voudraient unifier le taux des salaires, sinon pour tout le territoire, du moins par régions, le niveau devant en être déterminé par le taux moyen des salaires déjà existants et par le coût de la vie. Dans ce sens, la fédération a déjà entrepris la tâche de relever, pour chaque localité et pour chaque département, le taux moyen des salaires, le coût de la vie et les usages de paie spéciaux à l'industrie du bâtiment. Pour le moment, il est impossible de prédire l'accueil que l'avenir réserve à ce souhait des syndicalistes.

Après cette question vitale des salaires, c'est vers l'abolition du tâcheronnat que s'exerce l'action énergique des syndicats. Nous avons jugé qu'un sujet de cette importance méritait quelque développement, et nous lui avons consacré un chapitre spécial, qui fait suite à l'étude du contrat collectif dans le bâtiment.

Il semble, à première vue, que les efforts énergiques des syndicalistes destinés à obtenir la *diminution de la journée* de travail n'aient aucun rapport avec les tentatives faites pour augmenter les salaires. Mais, en matière sociale, tout se tient, et ces deux principes de revendications sont subordonnés l'un à l'autre. Plus exactement, l'augmentation des salaires dépend de la diminution de la durée de la journée de travail. C'est, du moins, ce qu'affirment les doctrinaires ouvriers en raisonnant ainsi : après les grandes grèves de ces dernières années, notamment après celle de 1906, qui s'étendit à tout le bâtiment, la plupart des organisations ouvrières obtinrent pour leurs membres des augmentations de salaires. Que s'est-il produit immédiatement après ? Les prix des denrées alimentaires, matières premières si utiles qu'elles ne devraient subir aucune fluctuation, ont augmenté dans les proportions parfois plus fortes que les prix des salaires. Les loyers aussi ont suivi cette marche ascendante. Le résultat est que l'augmentation accordée disparaît et que la situation antérieure de gêne reparait. Aussi le seul moyen d'aboutir à une augmentation réelle des salaires réside-t-il dans la diminution des heures de travail. Supposons un ouvrier gagnant 60 francs par semaine pour soixante heures de travail ; avec une journée de neuf heures, il ne ferait plus que cinquante-quatre heures par semaine, ce qui élèverait, pour le même

salaires de 60 francs, le prix de l'heure de 1 franc à 1 franc 11, d'où une augmentation notable et un repos d'une heure de plus par jour (1).

Ce raisonnement procède d'une logique parfaite. Cependant on pourrait contester la valeur de l'argument sur lequel il s'appuie et qui est tiré de la loi surannée de Lassalle. Il n'est pas absolument exact d'attribuer à la hausse des salaires dans le bâtiment la hausse du coût de la vie ; car les consommateurs, étant tous touchés par la hausse des produits qui suit l'augmentation des salaires, opposent une force de résistance plus ou moins vive, et l'ouvrier, dont le salaire a été augmenté, voit ses facultés de consommation également augmentées.

Il n'en reste pas moins vrai que la diminution des heures de travail doit entraîner une amélioration constante du salaire. En outre, c'est dans les corporations où la durée du travail est la moins longue que les salaires sont les plus élevés. A Paris, les ouvriers du bâtiment employés aux travaux de stuc, les ornemanistes, les tubistes, ont obtenu la journée de neuf heures, et, pour ces derniers spécialement, la journée de huit heures. Or, ce sont des corporations à salaires élevés.

Mais ce ne sont là, au dire des syndicalistes, que

1. Résumé d'un article de M. Ranty, paru dans *le Travailleur du Bâtiment*.

de piètres avantages, et la réduction de la journée de travail serait surtout bienfaisante en ce qu'elle apporterait un remède efficace à la terrible crise de *chômage* qui sévit dans le bâtiment à l'état endémique. Cette grave question, qui vient se greffer sur celle de la journée de travail, nous oblige à lui consacrer un développement un peu étendu, car les organisations patronale et ouvrière se préoccupent vivement des répercussions du chômage, et il y a là pour nous matière à d'intéressants commentaires.

Dans aucune autre industrie, les conséquences funestes du chômage ne le sont autant que dans le bâtiment. C'est là que l'on observe les plus lamentables exemples de ces déchets sociaux que sont les victimes du chômage. Que de maçons, briqueteurs, plâtriers, qui n'ont pour toute propriété et pour unique ressource que leurs bras, leur intelligence et leur bonne volonté, se voient repousser de chantier en chantier, jusqu'au jour où un patron pitoyable accepte leurs offres, mais à un tarif réduit, parce que ses effectifs de main-d'œuvre sont déjà au complet ! Quelle affreuse contradiction que la situation de ces hommes qui doivent fournir de l'argent pour subsister et qui ne peuvent louer leur adresse et leur force, seul moyen honnête qu'ils ont de s'en procurer ! Le chômage est le risque le plus grave de ceux qui menacent l'ouvrier, et le patron, malgré ses responsabilités souvent très lourdes, est

loin d'en connaître d'aussi cruels ; aussi doit-on, du côté patronal, lorsqu'on signe un contrat collectif, avoir un peu d'indulgence en ce qui touche l'échange des garanties, car le risque de chômage est là pour empêcher l'ouvrier de se constituer une réserve.

Les causes du chômage dans le bâtiment sont complexes, mais elles ont été bien souvent aperçues et définies : la principale est assurément *l'influence des saisons* ; on constate, en effet, chaque année, que les mois de janvier-février accusent une augmentation énorme du pourcentage. Les chômeurs pour le bâtiment proprement dit (maçonnerie, couverture et plomberie, peinture, marbrerie), l'industrie du bois (charpente, menuiserie de bâtiment), et la métallurgie de bâtiment (serrurerie) souffrent bien moins du chômage. Les intempéries, en s'ajoutant aux autres causes chroniques que nous allons énumérer, entraînent la cessation du travail dans la proportion considérable de 44 o/o des ouvriers du bâtiment proprement dit pendant les mois de janvier-février, c'est-à-dire à une époque où la rigueur de la saison oblige l'ouvrier à des dépenses supplémentaires de chauffage, d'éclairage et de vêtement.

D'autres causes de chômage sont plutôt inhérentes à l'individu lui-même, comme la débilité, ou encore *l'inhabileté professionnelle*, et, à ce propos, il sied de faire remarquer que « ce sont les ouvriers les plus

médiocres qui sont frappés le plus souvent par le chômage (1) ».

Tout récemment, le développement du *machinisme* dans le bâtiment est venu contribuer aussi à accroître le chômage. On emploie de plus en plus des matériaux œuvrés au préalable à l'usine ou à l'atelier ; grâce aux nouveaux appareils de levage et à la fabrication mécanique du mortier, on arrive à construire avec une grande rapidité, surtout si l'on ajoute à ces agents, qui accélèrent et perfectionnent la production, un meilleur rendement de la main-d'œuvre, dû à une spécialisation plus grande des métiers.

Il faut citer aussi, pour les causes de chômage, les dérogations autorisées par la loi sur le repos hebdomadaire ; dans le bâtiment, en effet, il est possible de compenser la perte des journées de travail dues aux intempéries par l'autorisation de travailler pendant quinze dimanches par an. Or, il est certain que si les ouvriers avaient une organisation syndicale assez forte pour empêcher certains « camarades » de travailler le dimanche, cela permettrait à beaucoup de chômeurs d'être embauchés pour exécuter ce travail supplémentaire.

D'autre part, la spéculation sur les matières

1 Villemin, *le Chômage* (Brochure publiée par le Groupe des Chambres syndicales).

premières ou sur les terrains est de nature à entraver la construction ou les intentions de construire des capitalistes et des entrepreneurs, partant à accentuer le chômage. Dans le même ordre d'idées, on sait que les répartitions et les demandes d'autorisations de bâtir se produisent très irrégulièrement, ce qui ne laisse pas d'avoir une répercussion fâcheuse sur la stabilité des emplois des ouvriers. C'est ainsi que, lorsque les travaux entrepris sont très nombreux, les patrons sont obligés d'avoir recours à la main-d'œuvre étrangère ou provinciale, se réservant d'en débaucher une grande partie après l'achèvement du travail. Mais alors il se produit ceci : ces ouvriers supplémentaires ne retournent pas tous dans leur pays d'origine, il en reste sur place un certain nombre qui, généralement peu exigeants sur le taux du salaire, parce qu'ils ont moins de besoins que les ouvriers nationaux, font une âpre concurrence à ces derniers et sont la cause de leur chômage. Ces afflux de main-d'œuvre étrangère ou provinciale ne se produisent pas seulement lorsque la construction bat son plein ; il arrive parfois que, pour briser une grève qui dure depuis longtemps, les patrons font appel à des ouvriers de province, bretons ou limousins, pour combler les vides. Mais on a vu, dans des cas de ce genre, des syndicats ouvriers (1) se montrer assez

1. Grève du Nord-Sud, 28 novembre 1908.

puissants pour obliger les nouveaux immigrants à regagner immédiatement leur province et obtenir des patrons le remboursement des frais déboursés par le syndicat.

Parmi les causes de chômage il faut aussi faire intervenir cette solidarité professionnelle qui unit les diverses corporations de bâtiment et qui oblige telle ou telle corporation à chômer parce qu'une autre, qui doit la précéder dans l'exécution d'un travail, est elle-même en chômage. La spécialisation des métiers, d'ailleurs, accentue cette cause de cessation de travail.

Enfin, en dehors de la durée excessive de la journée de travail (1), dont il a déjà été parlé, signalons encore l'influence indéniable exercée par les *crises financières* sur le chômage ; il est certain, en effet, que les capitalistes, dans les périodes défavorables aux placements, réservent leurs intentions de bâtir pour des temps plus calmes.

Il semblerait, à lire cette énumération inquiétante, que l'industrie du bâtiment dût avoir à sa disposition autant et plus d'ouvriers qu'il ne lui en faut. Or, c'est le contraire qui se produit, car, d'une part, on construit chaque année de plus en plus, et de

1. Nous avons vu, ci-dessus, que la durée de la journée de travail dépasse dix heures dans le Bâtiment, pendant la belle saison tout au moins.

l'autre, le nombre des ouvriers va en diminuant. En 1908, déduction faite des maisons démolies, on a construit environ 64.000 nouvelles maisons en France. Pour ce qui est des ouvriers, certaines corporations ont vu leur nombre d'ouvriers diminuer fortement. A Paris, par exemple, la taille de pierre qui comptait 1890 ouvriers en 1896, n'en compte plus que 950 environ actuellement. Et, en mettant à part les travaux publics, le nombre des ouvriers du bâtiment, pour Paris seulement, a diminué de 4.562 unités de 1901 à 1907, et la situation est analogue en province.

Et cependant le chômage continue ses ravages ! Le mot de l'énigme se trouve dans la mauvaise organisation du travail, dans l'inégale répartition de la main-d'œuvre. Patrons et ouvriers sont d'accord là-dessus, tout comme ils se rencontrent sur le point de se désintéresser des « caisses de chômage », les syndicalistes ouvriers, parce que c'est là une forme de l'esprit corporatif et bourgeois ; les patrons, parce que la mesure a le caractère d'une aumône et qu'elle est inefficace.

Les remèdes sont, en somme, aussi nombreux que les causes du malaise. Contre les intempéries, il n'y a évidemment rien de bien utile à tenter ; cependant, on a commencé récemment à protéger les bâtiments en construction, lorsque le gros œuvre est déjà édifié, par des bâches ou palissades qui per-

mettent de travailler à l'intérieur. Mais c'est encore un faible palliatif.

Il n'en est pas de même pour le chômage dû à l'inhabilité professionnelle. On y remédierait largement en réorganisant l'apprentissage sur de nouvelles bases, ou plutôt en organisant l'apprentissage, car, dans le bâtiment, l'instruction des jeunes ouvriers ne se fait plus méthodiquement, les compagnons se formant au hasard des circonstances, par eux-mêmes. Si le rendement de la main-d'œuvre baisse, on doit constater que sa qualité baisse également. Les ouvriers déjà formés voient d'un regard défavorable les apprentis, auxquels ils reprochent à tort d'empiéter sur le travail des ouvriers adultes et d'accroître ainsi le chômage. Il n'y a plus guère d'apprentis aujourd'hui que ceux qui sont formés par des membres de leur famille exerçant déjà le métier. D'autre part, les patrons, en présence de la rapidité avec laquelle ils doivent exécuter leurs travaux, hésitent à ralentir la production par l'instruction professionnelle des jeunes. Parfois même les apprentis accomplissent des besognes tout autres que celles auxquelles ils étaient affectés. Enfin, la pratique de la spécialisation des métiers sans cesse poussée plus loin, est aussi un obstacle à l'apprentissage normal. Voilà pourquoi on voit aujourd'hui l'inhabilité professionnelle si répandue, et le chômage qui en résulte. Les syndicats patronaux organisent bien

partout des cours professionnels, mais ceux-ci sont facultatifs, ils empiètent sur les heures de liberté du jeune ouvrier, et ils sont loin d'avoir le développement qu'ils devraient avoir. D'un autre côté, les élèves des écoles nationales professionnelles ne restent pas ouvriers. D'ailleurs, l'enseignement donné, soit dans les cours patronaux ou municipaux, soit dans les écoles professionnelles, est beaucoup trop théorique, de l'aveu même des patrons ; enfin, c'est une extrême minorité (4 o/o) de jeunes ouvriers qui y assiste. Les quelques entrepreneurs qui ont courageusement essayé de réagir contre cette décadence de l'apprentissage demandent tous que l'enseignement professionnel commence dès avant la sortie de l'école primaire et qu'il soit continué par des cours ou écoles professionnelles organisés par l'État, les Chambres de commerce et les syndicats patronaux et ouvriers, à quoi viendrait s'ajouter l'apprentissage dans les chantiers et ateliers. En outre, pour retenir les anciens apprentis devenus compagnons, il serait nécessaire de créer un type de contrat d'apprentissage sérieux, solidement sanctionné par un certificat de sortie d'apprentissage. Mais, et ceci serait plus spécialement adapté à la crise du chômage, il conviendrait de réduire le nombre actuel des spécialités, dont se plaignent patrons et ouvriers, en instruisant les futurs compagnons dans les diverses spécialités de leur métier. On aurait ainsi deux

grandes spécialités seulement, et comprenant : 1^o tout ce qui a trait à la pierre : ravaleurs, tailleurs de pierre, scieurs de pierre tendre et dure ; 2^o tout ce qui contribue à l'édification du gros œuvre : maçons-limousinants, maçons-plâtriers, briqueteurs, bardeurs, poseurs, pinceurs, cimentiers, etc. La plupart des organisations ouvrières préconisent cet apprentissage simultané pour remédier quelque peu au chômage, parce qu'il rendrait le personnel plus stable. Enfin, pour éviter que la réforme ne se retourne contre ceux qui doivent en bénéficier, il faudrait limiter le nombre des apprentis, comme dans les corporations de l'ancien régime, « en établissant une statistique exacte des ouvriers disparaissant annuellement, d'accord entre les organisations ouvrières et patronales » (1).

Il a été dit ci-dessus que les diverses causes de chômage découlent en grande partie de la mauvaise organisation du travail. Cela est surtout vrai des crises économiques et financières et de l'irrégulière répartition des travaux privés et publics ; aux époques de grande activité dans le bâtiment, les entreprises se voient parfois obligées d'embaucher en grand nombre des aides supplémentaires, provenant quelquefois d'industries tout à fait étrangères à la construction et qui forment autant de chômeurs.

1. M. Villemin, conférence sur l'apprentissage.

Aussi les organisations syndicales ne cessent-elles de demander que les grandes travaux publics notamment soient surtout exécutés pendant les périodes où l'activité décline, de manière à atténuer le chômage, en régularisant l'emploi de la main-d'œuvre.

A l'heure actuelle, les groupements ouvriers n'ont pu encore réaliser aucun de ces vœux. La raison en est simple : on la trouve d'abord dans leur *faiblesse*, ensuite dans les conflits divers auxquels ils doivent parer avant de songer à des questions purement professionnelles comme l'apprentissage, ou à des questions aussi complexes que le chômage. Il n'est que trop vrai de parler de la « faiblesse » des syndicats ouvriers du bâtiment, malgré les résultats réels déjà obtenus. Les dirigeants syndicalistes sont les premiers à l'affirmer. Les syndicats ne sont actuellement que des cadres, des squelettes autour desquels vient s'abriter la masse dès qu'un conflit éclate. Quand la paix refleurit, les effectifs fondent comme neige au soleil. C'est ainsi qu'après la dernière grève générale du bâtiment à Paris on a vu les syndicats perdre plus de 30.000 membres en un trimestre. On peut, sans hésiter, ramener les raisons de ces résultats négatifs aux suivantes : en premier lieu nous constatons la répugnance de l'ouvrier à prélever sur son salaire le montant des cotisations, et surtout à faire régulièrement ce versement. Ici se marque nettement la différence entre l'éducation

syndicale de l'ouvrier anglais, allemand ou américain et celle de l'ouvrier français qui ignore complètement l'esprit collectif. La masse ouvrière s' imagine qu'il suffit de payer des cotisations pendant un mois ou deux à l'occasion d'une grève pour faire vivre et prospérer les organisations de défense syndicale (1). Et les récriminations pleuvent cependant lorsque le syndicat est obligé de cesser les secours de grève en raison du vide de sa caisse de résistance. C'est alors que ces adhérents de circonstance se désagrègent subitement du noyau syndical autour duquel se serrent seuls quelques militants endurcis. Et la même comédie se renouvelle périodiquement.

Et cependant les « dévoués » du parti ne cessent de faire appel aux sentiments de solidarité des ouvriers, ils s'efforcent de leur montrer leur égoïsme dans toute leur ampleur. Mais il y a là toute une éducation à faire ou à refaire. Il est vrai que parfois c'est aux dirigeants eux-mêmes qu'il faudrait s'en prendre de la débilité des effectifs syndicaux, et si les exemples de malversation et de malhonnêteté sont assez rares chez les militants du bâtiment, il n'en est pas moins vrai que ces tristes exemples frappent l'esprit de la masse et l'éloignent des orga-

1. Parfois cependant, si certains syndiqués quittent leur syndicat, c'est surtout pour ne pas payer les cotisations fédérales; ils accepteraient plus volontiers de payer des cotisations devant profiter entièrement au syndicat seul.

nisations. A cet égard nous pouvons citer une ville de 500.000 âmes, Marseille, où l'on compte tout juste 140 maçons syndiqués. Et cependant on compte 8.000 maçons à Marseille ! C'est que là l'idée syndicale a été tuée par la faute de certains secrétaires de syndicats peu scrupuleux qui s'arrangeaient pour garder les subventions municipales et les secours fédéraux en nature ou en espèces. On ne peut s'étonner, après cela, de la répugnance ouvrière à entrer dans les organisations, surtout si l'on observe qu'à Marseille particulièrement le nombre des indifférents et des syndiqués non fédérés est très élevé.

Une autre raison de la faiblesse des syndicats réside dans *l'émiettement* des syndicats, et de l'avis des leaders syndicalistes ce serait la plus importante. Pour préciser, disons immédiatement que cette question de la dispersion des effectifs syndicaux se ramène à celle de la *fusion des syndicats de métiers en syndicats d'industrie*. On sait que le bâtiment comprend un assez grand nombre de corporations différentes, qui toutes cependant coopèrent à la construction. Or les ouvriers de ces métiers, divers mais similaires, lorsqu'ils se syndiquent, commencent toujours par former un syndicat *de métier*, c'est-à-dire une organisation qui ne comprend que ceux qui exercent dans la localité telle spécialité déterminée. Par exemple, dans une petite ville « on verra se former un syndicat de couvreurs, un autre de ter-

rassiers, un autre de maçons, un autre de tailleurs de pierre, etc. Il est pourtant de toute évidence que ces professions aux noms variés concourent toutes à l'établissement d'un même produit. La logique voudrait donc qu'elles s'unissent, par localité ou par région, en un seul syndicat qui les comprendrait toutes, syndicat au sein duquel seraient formées des sections correspondant aux spécialités incorporées au syndicat d'industrie. Mais, en fait, la situation est très différente, l'esprit corporatif, contre lequel les « propagandistes » luttent sans cesse, est le plus fort, et les syndicats de métiers ne fusionnent en syndicats d'industrie, c'est-à-dire en syndicats du bâtiment, qu'avec la plus grande répugnance. C'est que, lorsqu'intervient une fusion, il y a toujours une corporation qui accapare l'influence dans le syndicat, et c'est celle qui a le plus nombreux effectif. A Paris notamment, où l'on devrait donner l'exemple, les rivalités de syndicats sont très fréquentes, et l'unité d'industrie est loin d'exister entre les diverses corporations; ainsi il règne actuellement un conflit entre le syndicat de la maçonnerie-pierre et les Limousinants, ceux-ci voulant former un syndicat à part, alors qu'ils n'exécutent en somme que des travaux de maçonnerie. Leur scission affaiblirait notablement le syndicat des maçons, pour la seule satisfaction d'un amour-propre mal placé. Le patronat, lui, a su créer l'unité, « il a bien trouvé le moyen d'opposer à chacune

des grèves que nous avons faites une force importante ; il a brisé les différentes grèves de métiers, il a même brisé la grève d'industrie (1) ».

Ces conflits ne sont eux aussi que la manifestation de l'absence d'éducation collective de la masse ; ils apportent, en outre, la preuve que l'esprit corporatif de l'ancien régime n'a pas disparu ; on soutient même que, pour la corporation des charpentiers, les coutumes surannées du compagnonnage sont encore un obstacle très fort au développement de l'idée syndicale (2).

Pour combattre ce particularisme syndical, le Comité Fédéral a, depuis le dernier congrès, le droit d'obliger les syndicats dissidents à rentrer dans le sein des syndicats du bâtiment, et même celui de décider la fusion de syndicats de métiers en syndicats d'industrie. Mais c'est là un droit tout platonique. Quoi qu'il en soit, la Fédération ouvrière est bien dans son rôle en voulant développer la force des syndicats par la fusion et la fédération des syndicats. Il est certain que les résultats, déjà très beaux, obtenus par les syndicalistes du bâtiment à Paris, seraient encore plus avantageux si, au lieu de

1. M. Péricat, Congrès ouvrier du bâtiment, 1912.

2. On a vu aussi certains syndicats de métiers refuser de se fédérer ou de fusionner en syndicats d'industrie pour pouvoir continuer à toucher les subventions municipales.

32 syndicats de métiers ou de spécialités, un seul syndicat très fort réunissait les ressources financières de ces organisations (300.000 francs à l'heure actuelle), et intéressait chaque corporation aux succès ou aux revers des autres. Un autre vice de fonctionnement contre lequel luttent les chefs de la Fédération est le trop grand nombre des « permanents », c'est-à-dire des secrétaires payés des syndicats. Le Syndicat des fumistes de Paris, qui ne comprend que 150 membres, consacre la plus grande partie de ses cotisations à payer un permanent, alors que les 17.000 maçons syndiqués n'ont que deux permanents. L'organisation interne de tous ces syndicats gagnerait à être centralisée, on éviterait ainsi de dépenser les deux cinquièmes des cotisations pour les permanents et les bulletins corporatifs. Le journal fédéral et le syndicat unique du bâtiment suffiraient amplement à la tâche et mettraient à la disposition des sections leur solidarité en cas de conflit. C'est ce qu'ont fait les patrons qui, s'ils ont au début calqué leurs procédés de défense collective sur ceux des ouvriers, les ont bientôt perfectionnés. De ce côté-ci la cohésion ne fait pas défaut, et en 1911, un conflit entre un maître-carrier de Méry et ses ouvriers syndiqués montra nettement les progrès du patronat dans sa tactique de défense : le patron en question, d'accord avec ses collègues des autres centres carriers, répartit toutes ses commandes sur

autres centres, de façon à pouvoir attendre tranquillement la fin de la grève.

Ce n'est pas tout. Il y a d'autres causes à l'anémie syndicale, qui, si elles sont de moindre importance, n'en sont pas moins dignes d'être notées. De ce nombre est le défaut d'ordre dans les mouvements syndicaux : les syndicats engagent les conflits sans s'assurer si les organisations des autres corporations du bâtiment sont, à ce moment-là, en état de les soutenir. Il est inutile d'insister sur ce point qui décèle le défaut de cohésion syndicale, dont il vient d'être parlé.

Dans un autre ordre d'idées, il est certain que le fait de naître à l'occasion de l'exécution d'un grand travail n'est pas de nature à assurer à un syndicat une longue existence ; un tel syndicat ne peut avoir qu'une action éphémère, et dès la débauche du chantier ou la cessation du travail, le syndicat-champignon disparaît avec son « conglomérat ».

Un syndicaliste notoire disait récemment que les syndiqués comptent beaucoup trop sur le comité du syndicat et qu'ils ne montrent pas assez d'assiduité aux réunions, et n'apportent pas assez de zèle à faire connaître et à accroître le syndicat : « Nous comptons beaucoup trop de petits syndicats... ; il faut faire aimer le syndicalisme, car il y a trop de syndiqués pour la forme. Pour cela il faut organiser le contrôle des présences aux réunions. Se syndiquer, ce n'est

pas seulement avoir une carte fédérale dans sa poche ou le livret syndical ; se syndiquer, ce n'est pas non plus bien payer ses cotisations, être, comme on dit, une belle « machine à cotiser » ; se syndiquer, c'est faire, en outre, acte d'énergie personnelle, c'est vouloir apprendre toujours plus, afin de pouvoir mieux conseiller et entraîner ceux qui se résignent. Se syndiquer, c'est vouloir l'amélioration constante des conditions du travail, et c'est aimer la discussion des diverses tactiques syndicales, discussion qui fait naître l'accord entre exploités, afin de pouvoir vaincre par un effort collectif et bien coordonné (1). »

Chose curieuse, cette indifférence des syndiqués semble être en relation directe avec les avantages obtenus par les organisations. On a constaté que, à mesure que le salaire s'élève grâce aux efforts syndicaux, le nombre des syndiqués décroît subitement pendant une durée plus ou moins grande. C'est encore là un effet de l'intérêt personnel imprévoyant, et les conséquences en sont désastreuses pour les syndicats.

Il ressort de ce qui précède que la masse ouvrière ne doit s'en prendre qu'à elle-même de ses échecs. Il y a trop de paroles, et parfois trop de paroles regrettables, mais pas assez d'actes ; beaucoup d'ouvriers se disent : si le mouvement créé par le syndicat ne

1, M. Péricat, *Le Travailleur du Bâtiment*, 1912.

réussit pas, nous n'aurons rien risqué, et s'il réussit, nous partagerons les bénéfices du succès. C'est la raison pour laquelle les mouvements du bâtiment sont le plus souvent désordonnés et sans profondeur, dirigés par les plus ardents, sans aucune méthode et au moyen d'excès de toute sorte. C'est une générosité niaise que celle des syndicats à l'égard des non-syndiqués, ou tout au moins une erreur de tactique. Pendant les grèves, les syndiqués ne font pas de différence, dans la répartition des secours et des soupes, entre ceux qui ont participé par leurs cotisations à l'effort syndical et ceux qui attendent bénévolement que l'on tire pour eux les marrons du feu. Un remède efficace à la faiblesse des syndicats serait de refuser tout avantage aux non-syndiqués, alors on les verrait vite s'inscrire, et les résultats en seraient meilleurs pour tous, patrons et ouvriers, car la grande masse des non-syndiqués se compose d'éléments modérés qui viendraient tempérer l'ardeur désordonnée de certains militants. Surtout, le grand avantage de l'adhésion des « tièdes » à la formule syndicale serait de réaliser la transformation de certains procédés de défense dont les syndicats du bâtiment font actuellement usage, nous voulons parler des déclarations brutales de grèves chères aux doctrinaires syndicalistes. Il est inutile de parler du sabotage, car les méfaits de ce genre ont toujours été formellement réprouvés par les militants, et ils

sont toujours restés l'œuvre de malfaiteurs isolés.

Pour ce qui est de la grève, la théorie en a maintes fois été exposée par les syndicalistes. Au début de la vie syndicale, c'était une cessation de travail concertée par des ouvriers désireux d'obtenir un avantage immédiat, mais elle prenait la forme d'une déclaration de guerre, c'est-à-dire qu'on envoyait au patron un ultimatum, après avoir plus ou moins longuement conféré avec lui. Mais, de bonne heure, les militants avancés se sont aperçus que, en procédant de la sorte, le patronat avait le loisir de se préparer à la lutte et de mettre ordre à ses affaires : « Actuellement, les ouvriers déclarent bêtement la grève, disait F. Henry, en 1908, ils apportent une liste de revendications que le patron promet d'examiner à loisir pour gagner du temps, prendre ses précautions et déclarer qu'il ne peut rien accorder. Risquer tout pour rien, est-ce raisonnable ? Il faut que le travailleur arrive à un état de conscience suffisant pour qu'il fasse grève, *quand cela lui plaît, sans rien demander et sans explications*, en ayant soin que cette interruption de travail corresponde exactement au moment précis où ça presse. Les patrons perdront de l'argent ? La belle affaire ! Que vous importe ? »

Les syndicalistes du bâtiment ont adopté pour la plupart cette « méthode », de la grève soudaine, mais ils l'ont revue et augmentée de suppléments ingé-

nieux. C'est ainsi que, pour rendre efficace une cessation de travail, ils furent les premiers à pratiquer la *grève perlée* qui consiste à exécuter l'ouvrage dans toutes les règles de l'art, ce qui entraîne une perte de temps souvent considérable. Certaines corporations, comme celles des maçons et des peintres, se sont fait une spécialité de la grève perlée. Ainsi, dans la peinture, avant d'appliquer la première couche de peinture, les syndiqués en humeur de revendications s'efforcent de « reboucher » minutieusement les moindres fissures du mur où la couche sera appliquée.

A l'opposé de la grève perlée se trouve la *grève des bras croisés*, dont le nom seul indique la manière de s'en servir, mais l'emploi en est scabreux.

La grève-tampon, qui consiste à n'abandonner le travail que dans un chantier à la fois, est d'un usage délicat, car elle suppose une entente préalable entre les ouvriers de tous les chantiers ou ateliers similaires. Elle n'est guère pratiquée que dans la menuiserie, la serrurerie de bâtiment et la charpente en fer, car l'entente de solidarité n'est réalisable que entre ateliers et non entre chantiers. En 1912, à Marseille, les serruriers et charpentiers en fer de cette ville n'ayant pas obtenu une certaine augmentation de salaires qu'ils avaient réclamée à la chambre syndicale patronale, avaient décidé de faire la grève-tampon. Ils tirèrent au sort l'atelier qui devait être

déserté le premier. Mais les patrons syndiqués décidèrent alors de fermer tous les ateliers de serrurerie et de construction jusqu'à ce que les ouvriers du patron « tiré au sort », eussent demandé à reprendre le travail, répondant ainsi par le lock-out à la grève-tampon.

Spécialement dans la maçonnerie on a, ces derniers temps, inauguré une tactique nouvelle de grève, *la grève en travaillant*, c'est-à-dire la grève endémique sans que le travail ait été cessé officiellement. Voici comment les maçons procèdent : les ouvriers d'une entreprise se mettent d'accord et décident de demander une augmentation d'un sou ou deux par heure. Si le patron refuse, les *garçons*, c'est-à-dire les aides que les maçons ont le droit de choisir eux-mêmes en allant les chercher aux lieux d'embauche (à la « grève ») dans un délai de trois heures, ainsi que l'usage les y autorise, cessent le travail sur l'ordre de leurs maçons respectifs. Aussitôt, les maçons sortent pendant les trois heures réglementaires pour aller en chercher d'autres, ce qui fait trois heures de perdues pour le patron par maçon et par garçon. Cette grève *par petits paquets* avait tellement exaspéré les patrons de Paris en 1908 que, devant l'obstination des syndiqués à en continuer l'usage, ils durent fermer leurs chantiers et déclarer le lock-out. Les ouvriers complétaient cette tactique par le ralentissement de l'ouvrage, en ne posant pas, par

exemple, le nombre de briques voulu, ou en faisant des allées et venues inutiles, ce que les militants appellent faire la grève *sur le tas* : « Avant le mois de mai 1908, les ouvriers se modelaient sur le *bûcheur*, c'est-à-dire sur l'ouvrier-entraîneur qui poussait à *abattre*. Aujourd'hui c'est le contraire ; on se modèle sur celui qui travaille le plus lentement, c'est lui qui est l'entraîneur. La conséquence est que pour les entrepreneurs il y a diminution de rendement d'environ 20 à 25 0/0 (1). » Le patron, par ce système, est ruiné par le « sabotage du temps », par l'imperfection des travaux exécutés ou par le nombre excessif des journées consacrées audit travail.

Enfin, pour éviter autant que possible d'être remplacés par des « renards » ou des « inconscients », les syndiqués avaient adopté les habitudes de discipline des syndicats américains : ceux qui faisaient plus de dix heures ou qui travaillaient le dimanche étaient condamnés à verser au syndicat le montant intégral de ce qu'ils gagnaient en trop ; ceux qui se laissaient imposer un garçon payé au dessous du tarif, payaient au syndicat la différence ; ceux qui travaillaient sans garçon, versaient le salaire total du manquant.

1. M. Victor, article paru dans *l'Humanité*, 1908.

Les résultats de ces ruses de guerre furent très avantageux pour ceux qui les mettaient en œuvre jusqu'au jour où les patrons, lassés, se solidariserent et décrétèrent le grand lock-out parisien de 1908. Depuis lors, devant la puissance croissante des organisations patronales, les ouvriers ont senti qu'ils avaient peut-être été trop loin, les syndicats ont cherché à obtenir par des moyens plus honnêtes et plus pacifiques ce qu'ils n'avaient pu arracher par violence et par ruse. Nous verrons que ce fut là l'œuvre des contrats collectifs.

Tout dernièrement, le leader ouvrier chargé de lire, au Congrès ouvrier du bâtiment, le rapport moral sur l'œuvre des syndicats et de la Fédération, n'hésitait pas à répudier la pratique de la grève soudaine et désordonnée, et montrait que les conséquences en avaient été déplorables pour les syndicats. « On n'insiste pas assez sur la dernière grève de l'industrie du bâtiment, nous nous sommes cassé la figure dans cette grève, et toutes les organisations parisiennes, avec 90.000 grévistes, ont été obligées de s'abaisser devant le patronat. Retenez-le bien, la grève est une arme à deux tranchants ; il ne faudra, à l'avenir, la déclarer qu'à bon escient. Nous avons trop compté sur nos forces, nous ne nous sommes pas donné le temps matériel de préparer ces grands mouvements d'ensemble, nous les avons *trop souvent répétés*, et c'est pour cela que nous

avons eu le fléchissement que je constate avec regret (1) ».

Ainsi la violence n'est plus à l'ordre du jour, la théorie de la grève soudaine a vécu, et l'on ne peut que s'en réjouir. C'est sur cette constatation réconfortante que nous terminerons la description de l'esprit et des organismes syndicaux dans le bâtiment. Il nous faudra désormais étudier, dans le détail, les moyens pacifiques de règlement de conflits que les organisations patronale et ouvrière ont coutume d'employer lorsque la discussion paisible est possible, nous voulons parler des contrats collectifs.

1. M. Nicolet, Congrès ouvrier du bâtiment, 1912.

CHAPITRE III

LE CONTRAT COLLECTIF

C'est une étude très attachante, et d'un intérêt très actuel que celle du contrat collectif dans l'industrie du bâtiment. Il est tout indiqué de prendre cet organisme, devenu essentiel dans les relations entre employeurs et salariés, comme centre de notre monographie. De plus en plus, les statistiques, les comptes rendus signalent l'importance croissante du contrat collectif dans le bâtiment. Cette industrie se prête mieux que toute autre à la conclusion de tels contrats ; les diverses spécialités d'ouvrage pouvant facilement être l'objet de tarifs précis, et la main-d'œuvre y étant extrêmement décentralisée, il est aisé d'établir entre chaque groupement d'ouvriers et un ou plusieurs entrepreneurs une entente sur les salaires ou sur la durée de la journée de travail. Dans chaque petite ville, telle catégorie spéciale d'ouvriers, les maçons par exemple, est à même, grâce au petit nombre de ses membres, d'amener

tel ou tel entrepreneur à respecter certaines conditions de travail. C'est, d'ailleurs, dans l'industrie qui nous concerne que les premiers contrats collectifs furent conclus, contrats avant la lettre, mais dont l'esprit était analogue en tout point à celui qui pénètre les contrats actuels. Ils se multiplient, on est tout surpris d'en rencontrer des exemples dans des localités lointaines que l'on pourrait croire plus en retard sur les progrès sociaux. Est-ce à dire que l'on soit arrivé à une formule satisfaisante et à des résultats durables? On ne pourrait l'affirmer; cependant nous verrons que, malgré la lenteur qu'apporte la masse ouvrière à savoir se servir des instruments de paix sociale qui sont à sa disposition, on constate sur bien des points du territoire un calme plus durable dans les relations entre ouvriers et entrepreneurs, et le contrat collectif a été le plus souvent l'origine de cette détente; c'est là du moins notre conviction. Depuis trop longtemps, les deux parties ont cru qu'une haine irréductible devait inspirer tous leurs actes, annihiler toute tentative d'entente. Il y aura une grande joie pour ceux qui croient à la vertu apaisante du contrat collectif, lorsqu'ils verront patrons et ouvriers contracter librement, sur un pied d'égalité parfaite, s'entendre courtoisement sur les clauses de leur contrat, ... et surtout les respecter.

Voyons un peu, très sommairement, et pour cause (les renseignements précis nous ont fait défaut)

le rôle qu'a joué autrefois le contrat collectif dans le bâtiment.

Contrairement à l'opinion courante qui fait commencer à la Révolution les rapports contractuels entre patrons et ouvriers, on est autorisé à affirmer que rien en fait ne s'opposait à la conclusion d'un contrat de travail individuel entre un patron et l'ouvrier qu'il désirait embaucher. Ce dernier était entièrement libre de refuser les conditions qui lui étaient offertes, comme un ouvrier peut le faire de nos jours. C'est une erreur flagrante de croire que la « liberté de discussion » n'existe que depuis 1791 ; bien au contraire, l'âpreté de la lutte pour la vie dans les temps modernes a restreint la liberté de celui qui offre sa force de travail. Mais, au point de vue des relations collectives entre patrons et compagnons, il reste indéniable que les collectivités ouvrières de l'Ancien Régime, sévèrement prohibées et pourchassées, n'avaient garde de révéler leur existence en signant des accords collectifs avec leurs employeurs, encore qu'il leur fût très possible de mettre ceux-ci « en interdit », c'est-à-dire de les forcer à accepter des conditions déterminées collectivement sous menace de leur refuser le travail, ce qui, sans doute, procédait de l'esprit de défense professionnelle dont s'inspire également le contrat collectif moderne. L'instinct de groupement, corollaire de l'instinct de conservation, souffrait d'être

ainsi contrarié, et les fameux compagnonnages, ancêtres de nos sociétés de secours mutuels, groupèrent de très bonne heure les compagnons en mal de solidarité. Or, c'est justement là que l'on peut apercevoir le germe, si l'on peut dire, d'où sortira plus tard le contrat collectif.

Trois des principaux corps de métier du bâtiment, les menuisiers, serruriers et tailleurs de pierre, avaient peu à peu amené les patrons à n'embaucher, en grande partie, que des compagnons assermentés, et il existait une sorte de tarif en vigueur dans ces groupements, que les employeurs respectaient volontiers. Qu'est cela, sinon le schéma très net du moderne contrat collectif ? On est tout aise de s'en rendre compte, et cela ne laisserait pas que de troubler quelque peu certains patrons récalcitrants, s'ils voyaient comment leurs pères avaient pressenti les services que peut rendre toute entente, même tacite, entre collectivités sur les conditions du travail.

Ce régime du contrat collectif officieux devait durer jusqu'à la Révolution. On était fondé à croire, au moment où se firent jour les grands courants d'idées qui inspiraient les décisions de l'Assemblée Constituante, que les nouveaux législateurs, dans la générosité de leur élan vers la liberté bien comprise, s'efforceraient, dans le domaine social comme dans le politique, de libérer intégralement toutes les classes sociales des entraves et injustices qui les

empêchaient jadis de travailler et de vivre côte à côte sans heurts. Mais c'était trop demander à des hommes du XVIII^e siècle, que la vie sociale d'alors n'avait pu préparer à résoudre des questions qui attendent encore aujourd'hui une solution. Ils crurent que tout pouvait s'organiser si la liberté individuelle se trouvait à la base. Si la justesse de cette conception s'est réalisée dans la vie civique des peuples, par contre, en matière économique et sociale, elle n'a abouti qu'à exaspérer l'âpreté de la lutte pour la vie et à dresser les uns contre les autres les classes sociales. Cependant, pour être exact, et pour atténuer l'erreur des Constituants, il convient de faire remarquer que ce ne fut pas la liberté vraie que l'on donna, mais une égalité fictive, encore moins réelle que l'égalité politique. Les hommes de 1791 pensaient que dorénavant l'ouvrier pouvait librement s'entendre avec son patron sur les conditions du travail, tous deux opposant l'un à l'autre une volonté également libre. En conséquence, il leur parut que, si les patrons, d'une part, ou les ouvriers, de l'autre, se groupaient sous un motif professionnel, ces groupements seraient de nature à fausser cette discussion que l'on supposait libre. Dans l'esprit de ces législateurs, ce régime du « tête-à-tête forcé » (1) ne devait pas être troublé. Comme cela est loin de notre esprit de défense

1. Expression de M. Sauzet.

collective qui a inspiré la création des groupements professionnels les plus divers et la conclusion d'innombrables ententes ou contrats collectifs.

Donc, Chapelier et la grande majorité de l'Assemblée étaient sûrs que l'ouvrier devait être heureux, puisqu'il devenait libre vis-à-vis de son patron et que sa volonté était équivalente à celle de ce dernier.

Or, dans la réalité, que se passe-t-il ? Les ouvriers pensent que la suppression des corporations entraîne pour eux le droit de faire des associations professionnelles et de conclure des contrats collectifs. Dès cette même année 1791, les charpentiers, comme nous l'avons relaté plus haut au cours de l'historique des syndicats ouvriers, se groupent dans « l'Union fraternelle des ouvriers en l'art de la charpente », se mettent en relations avec leurs patrons, et leur demandent de s'entendre avec eux en vue de rédiger les termes d'un véritable contrat collectif accordant aux ouvriers une certaine participation dans les bénéfices nouveaux que devaient entraîner, pensait-on, la disparition des entraves à la liberté du commerce et de l'industrie et la suppression des droits d'entrée dans Paris. Les entrepreneurs ayant refusé d'accorder ces augmentations, une grève éclata, les charpentiers s'y montrèrent fort turbulents, soutenus d'ailleurs par une « grève de sympathie » des maréchaux-ferrants, auxquels faisaient mine de se joindre les salariés des autres professions.

Presque au même moment, les ouvriers du bâtiment occupés à la construction du pont Louis XVI, s'efforcent d'obtenir de leurs entrepreneurs l'adhésion à une entente dont la forme et les termes sont identiques à ceux que présentent les contrats collectifs actuels : ils y demandent, en effet, une augmentation de salaire « au nom de l'atelier et pour tout l'atelier » et « l'interdiction à tout venant de travailler à des prix inférieurs. » N'est-il pas regrettable de constater que, malgré l'éclosion spontanée, dès 1791, de cet esprit de défense collective, on soit obligé de reconnaître que, jusqu'à ces dernières années, le développement en est resté nul, de par la faute du trop fameux député Le Chapelier et de la loi qu'il fit voter le 14 juin 1791 ? C'est que ces groupements ouvriers, par la puissance d'action qu'ils n'auraient pas manqué d'avoir en face des entrepreneurs d'alors restés isolés, semblaient aux constituants devoir vicier l'individualisme économique et social qu'ils avaient proclamé dans la loi des 2-17 mars 1791. Le Chapelier, d'ailleurs, avait très franchement exprimé ses craintes et montré par là même qu'il était loin de concevoir la nécessité et les bienfaits de l'entente collective dans les rapports économiques et sociaux : « Le but de ces assemblées qui se propagent dans le royaume et qui ont entre elles des correspondances, est de forcer les entrepreneurs de travaux à augmenter le prix de la journée de travail, d'empêcher les

particuliers qui les occupent de faire entre eux des *conventions à l'amiable*. » C'était faire preuve assurément de peu de clairvoyance que de croire à la possibilité de conventions amiables entre un maître qui a pour lui son capital et la faculté de choisir à son gré dans la masse des ouvriers, et un chômeur sans ressources réduit à accepter tel salaire qu'on daignera lui proposer. Mais quelle importance avaient donc, pour la Constituante, ces aspects terre-à-terre de la question, lorsqu'il s'agissait de sauvegarder un principe constitutionnel sacro-saint et indiscuté.

Les seules coalitions patronales interdites étaient celles qui devaient nuire au public, sous la forme des accaparements ; mais les patrons restaient libres de se coaliser contre leurs ouvriers. Aussi, lorsque Le Chapelier, avec un aveuglement remarquable, affirmait que les citoyens d'une même profession n'avaient que de « prétendus intérêts communs », cette allégation n'était-elle pas plus fausse pour les salariés que pour leurs employeurs ?

Néanmoins, si cette loi du 14 juin 1791 arrêta l'essor des organisations professionnelles jusqu'en 1884, à part quelques essais éphémères, il faut revendiquer pour la grande industrie du bâtiment l'honneur d'avoir ébauché les instruments de défense collective qui ont eu depuis lors une tout autre fortune qu'à leurs débuts, et notamment le contrat collectif qui nous intéresse plus spécialement.

Au cours de la Révolution et sous le Premier Empire, cette législation draconienne se trouva renforcée, notamment par la loi du 22 germinal an XI, qui éleva le taux des peines appliquées aux promoteurs de coalitions ouvrières, et par le Code pénal de 1810. Cela n'empêcha pas bien des corporations de se grouper dans l'ombre, mais il ne pouvait être question d'accords collectifs ou d'arrangements entre patrons et ouvriers, car il y faut, d'un côté tout au moins, une collectivité, or on ne tenait pas à révéler l'existence de ces groupements. A peine peut-on signaler en 1833 un accord intervenu entre les compagnons charpentiers de Paris et leurs patrons, augmentant leurs salaires de 10 centimes par heure. Cet avantage, obtenu à une époque où la population ouvrière de Paris, excédée par les salaires de famine, montrait les dents, dura six ans. En 1845, sur le refus des patrons charpentiers de porter les salaires de 4 à 5 francs, les ouvriers font grève. Les autorités poursuivent les grévistes en vertu des articles 414 et 415 du Code pénal. Cependant, dans d'autres professions, comme les fabricants de chapeaux et les tisseurs de Lyon, en 1839, les typographes en 1843, des contrats collectifs se forment, corroborés par des commissions mixtes, et renouvelés après discussion. Lors de la poussée socialiste de 1848, on voit certains députés exposer en pleine assemblée des principes sociaux radicalement opposés à ceux

qui inspiraient jusqu'alors les relations entre employeurs et salariés. On commence à s'apercevoir que l'ouvrier, en face de son patron, est dominé par la nécessité d'accepter un travail qui lui assure l'existence, et que sa liberté, proclamée avec tant d'éclat en 1791, n'est qu'un vain mot. On montre même que tous les abus commis au nom de cette liberté-fantôme ne seront abolis que le jour où les salariés pourront opposer au prestige du patron une force réelle faite de la coalition d'intérêts communs.

Le grand Berryer, plaidant pour les grévistes, disait : « Le traité de gré à gré, c'est le marché de la faim ; c'est la faim laissée à la discrétion de la spéculation industrielle. » Tout ce mouvement d'opinion aboutit, en 1864, à la modification des articles 414 et 415 du Code pénal, en 1884 à la loi sur les syndicats professionnels et à l'abrogation de l'article 416. Les ouvriers sont désormais en possession d'instruments de défense et peuvent dresser en face de la force patronale une force égale, grâce à laquelle la libre discussion sera possible. Bien plus même, on a soutenu, non sans quelque raison (1), que « lorsque la grève vient appuyer une demande de contrat collectif, l'égalité entre le patron et la collectivité ouvrière est rompue, la balance penchant du côté de l'ouvrier ».

1. C. Flamand, conférence sur le contrat collectif, faite au Congrès de la Fédération Nationale Patronale du Bâtiment, 1910.

Ce serait sortir de notre rôle que de rappeler ici toute la jurisprudence touchant le contrat collectif, ou d'en discuter juridiquement le principe. Les conventions collectives ne doivent nous intéresser que parce qu'elles sont devenues la formule d'entente habituelle dans les rapports entre patrons et ouvriers du bâtiment. En conséquence, il convient à présent d'examiner en détail la manière dont les deux organisations, patronale et ouvrière, ont compris l'usage et l'utilité du contrat collectif, et ce qu'elles en espèrent pour l'avenir.

LES ENTREPRENEURS ET LE CONTRAT COLLECTIF

Pour tous ceux qui, comme nous, ont foi en l'avenir de cette formule d'apaisement que constitue le contrat collectif, c'est une satisfaction de constater qu'il existe, malgré tout, en France, une industrie, et non des moindres, dont l'unanimité des patrons a reconnu les mérites des ententes collectives. Dans tous les congrès de ces dernières années organisés par les soins de la Fédération nationale patronale du bâtiment, l'opinion s'est toujours déclarée en faveur des conventions collectives. Dans ces réunions, chaque fédération régionale, par l'organe d'un rapporteur spécialement désigné, tient à donner son avis motivé sur la question. Au questionnaire que

leur adressa en 1910 la Fédération centrale, toutes les fédérations de province se sont fait un point d'honneur d'exprimer très explicitement leur confiance dans le contrat collectif : « Par son principe, il permet mieux la défense de chacun et égalise les charges et obligations de tous. » Mais tous ne semblent pas avoir aperçu cet aspect essentiel de la convention collective, d'après lequel elle ne peut avoir d'utilité que si elle se substitue au fameux « tête-à-tête » pour régler *au préalable* les conditions générales du travail que l'on insérera dans les contrats individuels subséquents, et l'on a entendu certains entrepreneurs se laisser aller à émettre des vœux erronés comme celui-ci (1) : « Nous voudrions qu'une porte fût laissée ouverte au contrat individuel. En ce temps de collectivité à outrance, ne serait-il pas juste de laisser à l'ouvrier comme au patron le droit de traiter librement, d'homme à homme, les conditions dans lesquelles l'un fournira son travail, l'autre rémunérera ce travail. L'un comme l'autre peuvent, en de certains cas, se trouver à la merci des collectivités intransigeantes aux conditions desquelles ils n'ont l'intention de se soumettre ni l'un ni l'autre.

» Le contrat collectif comprendra les conventions librement consenties par les parties contractantes ; mais ces conventions ne pouvant être que d'ordre

1. Congrès patronal de 1910 : Fédération de la Nièvre.

général, je voudrais que ce contrat collectif soit complété par un contrat individuel qui lierait l'un à l'autre le patron et l'ouvrier. La discussion et la signature de ce contrat apprendraient aux deux contractants à se connaître ; l'ouvrier serait en contact immédiat avec son patron, et j'estime que de ces rapports il ne pourrait résulter que des relations mieux établies et dépourvues de toute suspicion de part et d'autre. »

Ainsi on voudrait que le contrat collectif ne réglât que des questions très générales, laissant aux contrats individuels le soin de régler l'essentiel, ce que l'on appelle « les questions particulières entre le patron et ses ouvriers ». Ce serait annihiler virtuellement les heureux effets du contrat collectif et faire renaître cette pseudo-liberté de discussion dont les économistes sociaux même les plus modérés ont reconnu les abus, puisqu'ils estiment (1) que « les patrons et les ouvriers doivent désirer que les uns et les autres aient des organisations sérieuses et puissantes. C'est par elles que la période de crise que nous traversons sera terminée. On verra alors deux adversaires luttant à armes courtoises, ayant le sentiment de leur responsabilité et de leur puissance réciproque. Et alors peut-être bien que chacune des deux parties hésitera à déclarer la guerre et préférera

1. L. de Seilhac, *Études professionnelles*, 1909, p. 630.

les accords loyaux, les traités pacifiques à une guerre dont on ne peut présager l'issue ».

A cette question : « Quel est le mode de contrat que vous préconisez ? » un autre groupement syndical patronal répondait (1) : « Le contrat collectif, lorsque des dispositions législatives l'auront organisé et sanctionné ; jusque-là le contrat individuel. » Pourquoi ces entrepreneurs ne veulent-ils pas des contrats actuels ? Pour cette raison bien simple que le moral des ouvriers n'est pas encore « au point » en ce qui touche le contrat collectif ; constamment on signale, dans le bâtiment plus que partout ailleurs, des contrats rompus par la grève, sans que les avis préalables, et bien entendu aussi les dédits s'il y en a de stipulés, aient été échangés. Bien des patrons estiment, et on ne saurait que les approuver sur ce point, que le contrat collectif légal seul sera viable, parce qu'il sera sanctionné. Jusque-là ils préférèrent le contrat individuel.

Et, cependant, ils ne cachent pas leur penchant pour le contrat collectif : « Un immense avantage de la convention collective sera d'enlever aux meneurs un de leurs arguments favoris : que l'ouvrier isolé et sans avance, vis-à-vis du patron pourvu de capitaux et ayant à sa disposition une main-d'œuvre en quantité normale, n'est pas libre de

1. Chambre syndicale de Lille

discuter les conditions qu'on lui propose pour le travail qu'il veut offrir. Désormais, une collectivité ouvrière, d'une part, traitant avec un patron, ou mieux avec une collectivité patronale, d'autre part, défendra les intérêts de ses membres à armes égales et sans que puisse être invoqué à l'encontre de la validité tout au moins morale du contrat un vice de consentement... Le contrat collectif substituerait à cette irresponsabilité de l'ouvrier, insolvable et pouvant se déplacer avec une rapidité qui le rend introuvable, la responsabilité morale et pécuniaire de la collectivité ouvrière signataire du contrat. » Tout cela est marqué au coin du parfait bon sens, et on y trouve, ce qui est moins rare qu'on ne pense, « un sentiment d'équité naturelle auquel les patrons ne sauraient, quoiqu'on en puisse dire, demeurer indifférents (1). »

Un autre avantage, pour l'industrie qui nous occupe, serait d'assurer, par le contrat collectif, la stabilité de la production pendant un délai raisonnable, en assignant à la convention une durée déterminée, renouvelable par voie de tacite reconduction ou explicitement. Peut-être bien des grèves seront-elles évitées de la sorte ? Mais pour cela il faut que les forces en présence apprennent à se connaître et à se respecter, ressuscitant « le sentiment

1. M. Villemin.

corporatif, l'impression que les deux éléments dissociés par des doctrines regrettables et des efforts intéressés, séparés sur certains points par des divergences naturelles, sont néanmoins constitutifs d'une même famille professionnelle, profondément solidaires en vertu d'inéluctables lois économiques, et susceptibles, le cas échéant, de former un corps uni, capable de fournir, pour le salut de l'apprentissage, par exemple, une action commune (1).

En outre de cette stabilité apportée à la production, le contrat collectif doit avoir aussi pour résultat de mettre un frein à l'ardeur de la lutte commerciale, en permettant aux petits patrons d'être moins atteints par les assauts de leurs ouvriers. C'est du moins ce que pensent certains entrepreneurs : « Le contrat collectif moralise la concurrence entre les employeurs, la concurrence ne se faisant plus au détriment des ouvriers. »

Dans le clan patronal même, il s'est trouvé cependant de rares adversaires du contrat collectif, dont le principe seul leur déplait. C'est ainsi qu'on a prétendu que le contrat collectif n'est pas praticable dans l'industrie du bâtiment parce que les ouvriers qui y sont employés « ne sont pas stables comme le sont en général les ouvriers d'usines ». Cet argument ne porte pas, parce que l'intention des

1. Chambre syndicale de Lille.

signataires du contrat est bien d'en étendre les effets, non seulement à ceux qui travaillent lors de la signature du contrat chez l'entrepreneur en question, mais aussi à ceux qui, pour une raison indéterminée, les remplaceront. En effet, si l'on n'admettait pas cette manière de voir, rien n'empêcherait un patron peu scrupuleux de débaucher le chantier où le contrat est en vigueur, dès le lendemain de la signature, pour embaucher d'autres ouvriers à des conditions différentes.

Il faut croire que l'on n'a pas toujours envisagé ainsi le contrat collectif, car les entrepreneurs qui s'en montrent aussi résolument adversaires ne craignent pas d'ajouter qu'ils ne voient pas « pourquoi les ouvriers non syndiqués travaillant dans un même atelier que leurs camarades syndiqués seraient obligés de se soumettre aux clauses d'un contrat qu'ils n'auraient pas discutées et dont ils n'auraient même pas connaissance légalement ». Mais c'est justement là que le bât les blesse ! Ils acceptent bien en principe le contrat collectif, mais à condition que ce contrat leur laisse les mains aussi libres que sous le régime des contrats individuels seuls. Or, nous savons que l'effet essentiel du contrat collectif est de devenir en quelque sorte la charte de la masse ouvrière d'une corporation dans une région déterminée, tous les contrats individuels subséquents devant s'en inspirer. Qu'importe que ce

contrat ait été signé seulement par les quelques membres d'un syndicat. Ce qu'il importe de faire comprendre, c'est que, même s'ils ne font pas partie officiellement du syndicat, les ouvriers sont officieusement de cœur avec lui, car sa raison d'être est de défendre les intérêts de la profession pour tous ceux qui l'exercent. Si, par conséquent, il passe un contrat collectif, tous les ouvriers, syndiqués ou non, qu'ils aient ouvertement ou non ratifié le contrat, peuvent s'en prévaloir.

En affirmant que les non-syndiqués sont, le plus souvent, d'accord avec le syndicat, nous ne faisons que constater un fait. On voit, en effet, au moment de la déclaration de la grève, affluer au syndicat quantité de membres nouveaux qui, par nonchalance ou par économie, n'en faisaient pas partie jusqu'alors. Le syndicat devient, à ce moment, leur porte-parole, ils en acceptent les décisions et les démarches, quitte à pousser l'ingratitude jusqu'à l'abandonner après la victoire.

En fait, ces objections n'ont pas empêché la grande majorité des entrepreneurs de se déclarer en faveur du contrat collectif. La Fédération, dans ses congrès récents, a, en effet, adopté à l'unanimité le vœu suivant : «... que le contrat de travail est désirable sous toutes ses formes ; que le contrat peut être individuel ou collectif, mais que, dans tous les cas, il doit avoir pour base l'équivalence du travail au

salaire ; que tout contrat doit être établi en tenant compte des principes essentiels suivants : détermination exacte des parties contractantes ; définition des obligations de chacune des parties ; sanctions possibles et réciproques. »

Dans l'énoncé de ces vœux, après avoir admis le principe du contrat collectif, le Congrès dit : « Que dans tous les cas le contrat doit avoir pour base l'équivalence du travail au salaire. » Nous verrons, à propos du grand contrat collectif de la maçonnerie de 1909, ce que les entrepreneurs entendent par là et comment ils ont résolu cet intéressant problème, d'accord avec les délégués ouvriers. Mais il nous faut examiner en détail la question des sanctions du contrat collectif, car c'est celle qui, dans toutes les corporations, bâtiment et autres, met obstacle au ralliement des patrons au contrat collectif.

LES SANCTIONS DU CONTRAT COLLECTIF

Toute signature implique un engagement de la part de celui qui l'a donnée, et ce signataire doit pouvoir subir les conséquences pécuniaires, civiles et pénales de son refus de remplir les obligations qu'il a contractées. Ce principe doit s'appliquer en matière de contrat collectif comme pour tout autre contrat. C'est bien ce que pensent les patrons syn-

diqués du bâtiment. Mais comment assurer l'observation des clauses du contrat ?

Du côté patronal, la question ne présente aucune difficulté. Le capital d'un entrepreneur répond pour lui, et s'il ne se conforme pas au contrat collectif, le syndicat ouvrier sera pleinement admis à donner au litige toutes les suites qu'il comporte. En fait, les décisions judiciaires abondent qui connaissent le droit inattaquable d'un syndicat d'exiger l'observation du contrat collectif. Citons un jugement de novembre 1909 (cinquième Chambre du tribunal civil de la Seine), particulièrement affirmatif à cet égard. Il s'agissait d'un syndicat de terrassiers qui réclamait des dommages-intérêts à un entrepreneur de travaux publics pour non-exécution d'une clause d'un contrat collectif signé par cet entrepreneur et le secrétaire du syndicat : « Attendu, dit le jugement, qu'un syndicat professionnel est une personne morale, qui, pour plaider, est naturellement représentée par les membres de son conseil d'administration, sans que ces derniers aient besoin d'une autorisation expresse et particulière ; — attendu que ce contrat constitue une véritable stipulation pour autrui, qui, en dehors de l'action en paiement appartenant aux tiers en faveur de qui une rémunération supplémentaire a été stipulée, engendre au profit des stipulants eux-mêmes le droit de réclamer une indemnité pour le préjudice corporatif résultant de

l'inexécution de la promesse ; — attendu qu'il n'est pas douteux que le syndicat général des terrassiers a été atteint dans ses intérêts moraux et professionnels par le refus de l'entrepreneur de réaliser l'acte du 4 juin 1909 ; qu'en effet un syndicat serait dépourvu de toute autorité morale pour défendre les intérêts de sa corporation si l'on pouvait, sans être tenu à des dommages, méconnaître les engagements pris vis-à-vis de lui. »

Les patrons, la chose est évidente, présentent donc en général des garanties, et les ouvriers ne sont pas désarmés en cas de violation des clauses du contrat collectif par leur employeur. Il est, hélas ! bien loin d'en être de même en ce qui concerne la garantie des syndicats ouvriers signataires d'une convention collective. Jamais, à notre connaissance, on n'a vu de syndicat payer un dédit en cas d'inobservation d'un contrat. En dehors du bâtiment, il en est des exemples fameux, comme celui du syndicat des ouvriers de « l'Itala » violant impunément le contrat collectif, parce que le cautionnement stipulé n'avait jamais été versé.

Aussi, en se déclarant favorables au contrat collectif, les divers congrès d'entrepreneurs ont tenu à déclarer qu'ils entendaient bien établir des sanctions aux conventions futures.

Comment conçoivent-ils ces sanctions ? En première ligne, sous la forme d'un cautionnement.

Mais, disent les patrons, pour que les organisations ouvrières pussent le fournir, encore faudrait-il qu'elles pussent l'acquérir !

Nous retrouvons ici ce préjugé si répandu d'après lequel les syndicats professionnels ne peuvent posséder. C'est une erreur flagrante. Ils sont légalement en droit de posséder tous les *meubles* qu'il leur plaît d'acquérir, de quelque manière que ce soit. Il n'y a, à ce droit, de restriction qu'en ce qui concerne les immeubles, dont ils ne peuvent posséder que ceux qui sont nécessaires à son fonctionnement. D'ailleurs, cette restriction est toute platonique, car on ne voit pas un syndicat placer ses réserves en immeubles ! De plus, les organisations ouvrières sont absolument hostiles à l'extension de leur droit de posséder, parce qu'elles estiment trop « bourgeoises » pour elles les idées de responsabilité pécuniaire qui ne sauraient que les gêner, paraît-il, dans leurs déclarations de grèves inopinées. Les syndicats veulent garder leurs coudées franches. Des promesses écrites sur l'eau, mais rien de plus. La responsabilité d'un coffre-fort paralyserait leurs mouvements, les militants s'assagiraient, et que deviendrait alors la révolution sociale ? Enfin, certains trésoriers peu délicats pourraient se laisser aller à disparaître avec le « capital » du syndicat ! Il y en a déjà des exemples, ce qui prouve bien que les syndicats peuvent posséder.

Logiquement, il ne restait donc aux patrons désireux d'avoir en face d'eux, pour l'observation du contrat collectif, une organisation pécuniairement responsable, qu'à exiger, lors de la signature, le dépôt d'un cautionnement, sans qu'ils aient à s'occuper de la manière dont le syndicat l'a acquis. Mais c'est là une simple faculté, et rien n'empêche ces mêmes entrepreneurs de conclure des contrats collectifs sans cautionnement, c'est d'ailleurs ce qui arrive le plus fréquemment. Ils ont tenu surtout, en somme, à formuler un vœu susceptible d'être exaucé par le Parlement lorsqu'on votera une loi sur le contrat de travail mais inutile, nous l'avons vu, puisque le droit à la possession existe. La logique également imposait, en réalité, ce caractère facultatif du cautionnement, puisque le contrat collectif lui-même est facultatif. Car, il faut bien se dire que les conventions ne seraient pas nombreuses qui seraient conclues avec cautionnement. Il est possible qu'un patron ou un syndicat de patrons veuille passer un contrat collectif en faisant crédit du cautionnement au syndicat. De fait, c'est une question d'appréciation des circonstances, comme le serait également celle de la quotité du cautionnement.

Mais, en toute équité, est-il vraiment juste d'exiger un cautionnement d'un groupement de salariés qui n'ont pour vivre que leur salaire ? On dit bien que tous les risques sont du côté patronal, et que l'ouvrier.

presque toujours insolvable, se soucie peu des condamnations à dommages-intérêts, alors que le patron ne laisse pas de solder les indemnités auxquelles il est condamné. Sans doute, mais ces risques, il peut les supporter, c'est son rôle même, tandis que l'ouvrier souffre déjà bien assez de ceux qui lui sont propres, et dont le moindre n'est pas le chômage.

On a proposé un autre moyen, plus pratique que les diverses sanctions précitées, pour obtenir le respect du contrat collectif par les ouvriers signataires : Les ouvriers qui auraient failli aux obligations que leur impose le contrat seraient désormais mis dans l'impossibilité de faire partie d'un syndicat (1). La mesure serait efficace, paraît-il, sans que les ouvriers pussent crier à l'arbitraire, car un contrat collectif n'implique pas, pour sa conclusion, l'existence d'une pression morale qui peut exister dans les contrats individuels passés sans contrat collectif préalable. Mais, pour que le Parlement consentît à admettre cette sanction, il faudrait, d'une part, que les syndicats eussent des effectifs plus nombreux, et de l'autre, qu'il fût possible de savoir les noms des ouvriers syndiqués, or cela serait impraticable et vexatoire. En cette matière, comme

1. M^e Poulain, avocat-conseil de la Fédération Patronale.

en bien d'autres questions sociales, ce sont les abstentionnistes et les violents qui gâtent tout.

En somme, les entrepreneurs préféreraient encore le régime des conventions à un système qui les empêcherait d'établir des sanctions efficaces. Ils estiment qu'en exigeant un cautionnement à la conclusion du contrat, ou en inscrivant dans ce contrat des clauses pénales, comme l'article 1226 du Code civil les a établies, on a des moyens très suffisants pour assurer l'exécution des conventions collectives.

On voit avec quelle minutie les syndicats patronaux du bâtiment se sont occupés du contrat collectif et de ses effets. La raison s'en trouve dans le dépôt du projet Viviani à la Chambre des députés, projet qui les avait vivement émus par certains côtés. Ils avaient chargé quelques-uns d'entre eux, avec l'aide de juristes, de présenter des vœux destinés à faire connaître aux parlementaires les sentiments des entrepreneurs de France à l'égard du projet déposé.

Voilà donc ce que pensent la grande majorité des patrons du bâtiment à l'égard du contrat collectif de travail. Ils en admettent le principe et se contentent des modalités inégales parfois, qu'il revêt, mais ils tiennent aux sanctions. Tout cela a été mûrement étudié, par eux d'abord, par leurs conseils ensuite et par leur congrès; c'est que la chose leur semblait digne d'intérêt. Allons-nous

trouver l'équivalent de cet intérêt chez les ouvriers syndiqués ?

LES SYNDICATS OUVRIERS ET LE CONTRAT COLLECTIF

De ce côté de la « barricade », les idées sont loin d'avoir été aussi nettement manifestées. Les militants, car c'est toujours à eux qu'il faut en revenir pour connaître les sentiments de la masse, puisque ce sont eux qui la mettent en mouvement, ne se sont jamais hasardés à établir la doctrine ouvrière du contrat collectif. Ce sont avant tout les hommes de combat, et seuls les résultats les intéressent. Aussi sont-ils exclusivement opportunistes. Les contrats collectifs ne retiennent leur attention que s'ils sont favorables à la classe ouvrière, et ils avouent ainsi implicitement leur adhésion au principe même du contrat collectif. Dans ce cas, ils proclament bien haut que les syndiqués remportent la victoire. Ils sont, d'ailleurs, très éclectiques, et lorsqu'ils obtiennent un succès, ils ne distinguent pas si le résultat de la lutte s'est manifesté sous une forme plus ou moins ferme. Il est vrai que, pour nous comme pour eux, il y a un contrat, tacite au reste, dès que le conflit, si conflit il y a, prend fin par un accord expressément constaté par les parties. Et c'est pourquoi l'origine en remonte si haut ! Ici, comme dans toutes les ques-

tions d'intérêt social, les ouvriers syndiqués du bâtiment se sont laissé devancer par les syndicats de patrons.

Cependant de rares occasions se sont offertes où les syndicalistes ont dû se prononcer sur la valeur et les conséquences du contrat collectif pour les ouvriers. A part quelques articles de journaux, c'est surtout dans les congrès ouvriers des syndicats du bâtiment ou de la Confédération Générale du Travail que l'on peut trouver des indications.

En 1910, préalablement au Congrès confédéral de Toulouse, un leader « cégétéiste » publiait, dans un journal révolutionnaire, un article sur le contrat collectif (1). En réalité, c'était plutôt une mise en garde contre les dangers du projet sur le contrat de travail déposé par M. Viviani. Mais on y trouve aussi certains passages qui reflètent très exactement la manière dont on comprend, chez les militants, l'application du contrat collectif : « Qu'est-ce que le contrat ? Une convention qui intervient au cours d'une lutte entre deux parties adverses. » Ceci montre bien combien peu ils s'occupent des formes diverses que prennent les accords qui mettent fin aux conflits (2).

1. M. Jouhaux, *la Voix du Peuple*, août 1910.

2. Les syndicalistes disent le plus souvent : le *contrat*, pour le contrat collectif. Ils s'embarrassent peu de ces détails de terminologie.

Un autre leader (1) affirme, en opportuniste avéré, « que le contrat ne fait qu'enregistrer les résultats obtenus par la partie la plus puissante ».

C'est là une opinion un peu simpliste, mais qui ne manque pas de sens pratique.

Nous lisons plus loin : « Le contrat n'a pas de valeur par lui-même ; il n'est que la résultante d'un effort accompli. Ce n'est pas la vertu du contrat qui crée la puissance syndicale, mais au contraire la puissance syndicale qui donne au contrat une certaine valeur. » Ceci est quelque peu obscur et paradoxal, et dénote une certaine maladresse dans le choix des expressions. Mais tout va s'éclaircir.

« Dès lors, pourquoi attacher une importance énorme à ce qui n'existe qu'en vertu de la force d'action des groupements ? Il serait plus sage et plus logique de faire comprendre aux travailleurs que ce qu'il leur faut, pour obtenir des conditions de travail meilleures, c'est d'avoir de fortes organisations ; qu'il existe ou non un contrat, c'est le syndicat qui sera la seule garantie de ces conditions meilleures. »

Alors le contrat n'aurait pas de valeur par lui-même et servirait seulement à témoigner de la puissance de l'organisation signataire ! C'est de bonne politique, assurément, mais à notre avis ces deux éléments, contrat collectif et syndicat, sont les

1. M. Griffuelhes.

deux corollaires nécessaires l'un de l'autre, et le militant prévoit cette objection lorsqu'il ajoute : « L'on pourra m'objecter que le contrat donne précisément à l'organisation syndicale une surface de garantie qui attire les travailleurs les plus méfiants et les plus réfractaires. Cela est incontestable. Mais alors ces travailleurs viennent au syndicat, non pour y lutter, mais pour jouir simplement des avantages obtenus. Ils sont la quantité, ils ne sont pas la qualité. Ce n'est pas le but que nous poursuivons. »

Plus clairement, le syndicaliste a trouvé dans le contrat collectif une occasion d'affirmer que, s'il en reconnaît l'excellent l'usage lorsque la classe ouvrière en profite, il n'en reste pas moins que cette institution répand autour d'elle une odeur « réformiste » qui ne saurait convenir à la masse syndiquée. C'est manquer un peu de reconnaissance. Mais si l'on en juge par la suite de son pamphlet, on est autorisé à croire que les ouvriers, malgré leurs doctrinaires, trouvent le contrat collectif assez de leur goût : « Nous aspirons à doter les masses de l'esprit combattif qui jusqu'ici a fait la force de notre mouvement ; or, cette combativité risque d'être battue en brèche, si nous laissons se propager dans les milieux ouvriers cette *trop grande créance en la valeur du contrat*. »

Quelle différence de ton avec celui des apologies

du contrat collectif rédigées par certains congressistes patronaux ! Il faut, il est vrai, faire la part des exagérations voulues que le leader en question estime nécessaires pour impressionner l'esprit fruste de ses lecteurs. Néanmoins, une sorte de mépris contre les usages et les institutions créés par la société « capitaliste » subsiste sous les mots, et cet état d'esprit reste inquiétant. Systématiquement, ces écrivains syndicalistes prêtent aux auteurs de projets de lois sociales une duplicité qu'ils se font gloire de déjouer. C'est ainsi qu'ils vont jusqu'à soutenir que, en faisant voter le projet de loi du contrat collectif de travail, le gouvernement « vendra aux ouvriers le contrat obligatoire moyennant le droit de frapper aux caisses syndicales et l'abandon du droit à la grève soudaine ».

Toute la politique syndicale est contenue dans cette phrase. Que la perspective de voir les économies du groupement s'évanouir en dommages-intérêts les effraye, rien de plus naturel, car on sait avec quelles difficultés, en France, on arrive à faire rentrer les cotisations, qui ne sont déjà que trop faibles et trop rares.

Mais il est légitime de s'étonner de la persistance avec laquelle ils s'efforcent de sauvegarder leur « droit » à la grève soudaine. Évidemment, cette prétention ne saurait se concilier avec le maintien d'un contrat collectif sérieusement établi et sanc-

tionné. Voilà la raison principale de leur antipathie pour les conventions qui pourraient les empêcher de déclarer la guerre à l'improviste. C'est là ce qui les gêne : « Il faut donc réagir contre la fâcheuse croyance populaire dans le contrat. » Ainsi ils essaient de lutter contre la faveur dont le bon sens de la masse entoure les contrats collectifs : « Que les syndiqués n'accordent aux contrats qu'une valeur relative : pour être véritablement avantageux pour les travailleurs, les contrats doivent être d'une durée très courte. » En effet, les contrats à échéance rapprochée présentent cet avantage de pouvoir, au renouvellement, tenir compte de circonstances imprévues lors de leur établissement. Il n'y a rien là que de très légitime. Mais, en fait que se passe-t-il ? Ou bien les contrats ne sont pas renouvelés, ou bien leur renouvellement suscite un conflit nouveau, pour cette raison que les syndiqués entendent que chaque renouvellement leur apporte de nouvelles améliorations :

« Les patrons, pour des raisons commerciales, rechercheront toujours que les contrats aient la plus longue durée possible. En dehors des avantages commerciaux, il y a celui, incontestable pour eux, de pouvoir, par la longue durée, introduire des mécanismes nouveaux qui leur permettront de récupérer les sommes déboursées, en diminuant leur personnel et en augmentant leur production. »

Ici encore, en toute équité, on ne peut accepter les déductions du militant.

Voici, par exemple, un patron en lutte avec ses ouvriers ; un accord intervient, le contrat est signé pour une durée de cinq ans. Évidemment, l'industriel va s'efforcer de concilier les nouvelles concessions avec l'équilibre financier de son entreprise. Le contrat lui interdit de diminuer les salaires, d'augmenter les heures de travail, de rétablir le travail aux pièces. « Il ne lui reste donc qu'une seule solution, qui ne pourra jamais être empêchée par aucun contrat, c'est celle de perfectionner son outillage pour augmenter son rendement et parfois même diminuer son personnel. Cela suffit à démontrer le danger des contrats à long terme. » Les ouvriers préféreraient-ils que les bénéfices du patron, au lieu de prendre leur origine dans le perfectionnement de la distribution du travail fussent tirés d'économies faites sur leurs salaires ?

Cette objection contre les contrats de longue durée n'a d'ailleurs aucune valeur, si tant est qu'elle en ait une en soi, en ce qui concerne l'industrie du bâtiment. Ici, en effet, le machinisme n'existe pas ou presque pas. Les quelques machines en usage ne servent qu'au levage ou au transport des matériaux. La main-d'œuvre est ici souveraine. Aussi l'entrepreneur qui chercherait à compenser les avantages accordés à ses maçons ou à ses plâtriers par un

meilleur outillage, risquerait-il fort de se tromper.

Il y a une autre critique invoquée par les syndicalistes contre le contrat collectif, qui ne manque pas de force et découle logiquement de leur politique sociale. Nous l'avons déjà notée, mais il n'est pas inutile d'y revenir à propos des contrats collectifs de longue durée ; avec ces contrats, disent-ils en substance, nous nous acheminerions vers un *corporatisme* étroit et traînard ; ces contrats isoleraient les corporations les unes des autres ; les syndicats ne pourraient donner un coup de main à une autre corporation en lutte, sauf par des subsides. Ce serait la fin des grèves de solidarité : « Ce sont pourtant ces mouvements qui donnent aux syndiqués une notion exacte de leur puissance, en même temps qu'ils leur permettent d'envisager les luttes de l'avenir et de s'y préparer. Sans le développement de l'esprit de solidarité, le mouvement syndical serait annihilé, il courrait à un *odieux conservatisme*. »

Au moins, nous sommes ici en présence d'un argument vigoureux, inspiré par un esprit syndical très logique, malgré ses tendances révolutionnaires. Leur système de défense syndicale leur imposait cette conclusion, puisqu'ils ont toujours écarté, de parti pris, les engagements de nature à entraver leur action. En somme, libre à eux de ne pas vouloir vivre dans la tranquillité, assurés contre les risques

du lendemain par un contrat de tout repos. Pour eux, ce sont des renégats que les syndiqués du « Livre » qui ont préféré aux aléas de conflits, sans cesse renaissants, des contrats solidement établis et régulièrement renouvelés. Mais, puisque la doctrine sociale des syndicalistes du bâtiment, qui vont chercher leur mot d'ordre auprès des doctrinaires de la Confédération Générale du Travail repousse tout essai de « réformisme », ils ne pouvaient raisonner autrement.

Bien entendu, ils refusent la capacité commerciale qu'on voudrait leur imposer. Cela aussi est très logique : « Le syndicat, devenu une simple maison de commerce, un industriel ou un propriétaire, sera pécuniairement responsable des préjudices causés à l'État, aux patrons ou aux communes par les brusques ruptures de contrats collectifs ; mais la grande majorité des syndicats étant des organismes exclusifs de lutte, ne possèdent pas. Frapper à la caisse des organisations ouvrières, disent les promoteurs des projets actuels, là est le moyen de s'opposer aux méfaits du syndicalisme. Et certes notre action serait fort paralysée, si un jour il était possible d'épuiser nos caisses. D'autre part, la transformation des syndicats en maisons de commerce appellerait des soucis sans nombre, sous lesquels sombrerait tout esprit de combativité. Les syndiqués, obsédés par les tracasseries d'argent, iraient d'eux-mêmes vers cette solution. La

grève apparaîtrait à leurs yeux comme un désastre capable d'engloutir l'entreprise (1). »

De tout cela on retire l'impression très nette que les militants syndicalistes, sinon les syndiqués, sont délibérément hostiles à tout essai législatif de contrat collectif réglementé et même aux contrats non réglementés qui comportent une durée d'application assez longue. C'est bien ce que l'on doit attendre de leaders dont le rôle est de tenir en haleine la masse syndiquée ou syndicable. Mais ont-ils réussi à répandre leur doctrine ? On peut répondre catégoriquement par la négative ; les ouvriers du bâtiment, syndiqués ou non, entendent se servir du contrat collectif chaque fois qu'ils le peuvent, après chaque conflit, et ils estiment ce genre d'accord très commode pour maintenir les positions. Nous avons déjà relaté ce fait qu'un contrat collectif avantageux équivaut pour eux à une victoire. C'est donc qu'ils en comprennent la valeur, contrairement à la doctrine cégétiste.

Bien loin de marquer de l'aversion pour le contrat collectif, certains militants du bâtiment, moins connus que ceux dont nous venons de rappeler les « doctrines », mais aussi plus disposés à profiter de tout ce que les institutions bourgeoises peuvent offrir d'utile à leur cause, ont adopté une tactique dont l'objet est de faire servir les conventions collectives

1. *La Vie ouvrière*, 5 sept. 1910.

de travail à la propagande syndicale. Voici comment ils raisonnent :

Le contrat collectif ne peut être appliqué d'une façon efficace que si l'on exige, à sa base, l'obligation syndicale. Cette obligation devient chaque jour plus nécessaire, si l'on en juge par les décisions de la jurisprudence qui décide que les syndicats ouvriers, ayant établi un contrat collectif avec les patrons, sont fondés à exiger l'application de ce contrat uniquement pour leurs adhérents ; les syndicats ne peuvent ester en justice et obtenir des dommages-intérêts pour tout ouvrier de la corporation qui ne fait pas partie de leurs groupements.

La conséquence directe est que l'individu non syndiqué ne peut profiter de l'action exercée par le syndicat pour faire respecter le contrat et qu'il est, dans une certaine mesure, une entrave à la conclusion de ces contrats. Il faudrait donc introduire dans tous les contrats actuels cette clause que le bénéfice du contrat collectif ne sera étendu qu'aux membres du syndicat signataire, ce qui, de l'avis de beaucoup de syndicalistes et du nôtre, serait de nature à favoriser l'accroissement des effectifs syndicaux. Nous sommes loin, avec ce système, du mépris des militants pour les avantages matériels apportés par les contrats collectifs. Mais, en toute franchise, ne vaudrait-il pas mieux, pour la paix sociale autant que pour les intérêts de chaque classe,

que les syndicats fussent aussi forts numériquement que pécuniairement ? Le système de l'obligation syndicale à la base des conventions collectives permettrait d'approcher de cet idéal.

En résumé, les dirigeants syndicalistes sont personnellement hostiles aux contrats collectifs ; mais en fait ils reconnaissent que (1) « les organisations syndicales, pour maintenir groupés leurs éléments, sont souvent dans l'obligation de solutionner leurs conflits par la signature d'un contrat ». Ils sont donc en principe adversaires de tout corporatisme ou trade-unionisme, mais, dans la pratique, ils ne laissent guère passer l'occasion d'en profiter.

Puisque nous connaissons maintenant dans son détail l'esprit des organisations ouvrières et patronales à l'égard du contrat collectif, il nous est possible d'aborder l'étude du *grand contrat collectif de 1909 passé par la Chambre syndicale patronale de la maçonnerie de Paris* avec le syndicat ouvrier de la même corporation, contrat que nous avons mentionné précédemment à plusieurs reprises.

LE CONTRAT COLLECTIF DE 1909.

La signature de ce contrat a marqué une étape importante dans la lutte qui se poursuit, avec des

1. M. Péricat, *le Travailleur du Bâtiment*, juin 1909.

alternatives diverses, depuis 1906 entre les maçons et tailleurs de pierre syndiqués et les entrepreneurs parisiens. Au cours de l'agitation du 1^{er} mai 1906, les ouvriers de la maçonnerie parisienne livrèrent bataille pour obtenir la journée de huit heures, le repos hebdomadaire et la suppression du marchandage. Vaincus, ils eurent recours à l'emploi systématique de moyens de pression que nous avons décrits précédemment. Les patrons ripostèrent par un lock-out qui ne donna pas tous les résultats attendus. Incapables de se réduire l'une l'autre, les deux parties furent amenées à penser à une entente. Les enquêtes économiques et sociales poursuivies à l'étranger par les chambres syndicales patronales montrèrent que les entrepreneurs des autres pays avaient connu des difficultés aussi graves que celles dont s'inquiétaient les patrons français, et que le seul moyen de les aplanir était de conclure des contrats collectifs de travail d'accord avec les délégués des syndicats ouvriers. A la majorité des entrepreneurs, qui hésitaient encore à entrer dans cette voie, les entrepreneurs dirigeant la politique syndicale ne cessaient de répéter que « l'entente entre patrons et ouvriers était la condition *sine qua non* de la marche normale de l'industrie du bâtiment comme des autres (1) ». Avant 1909, d'ailleurs, les patrons

M. Villemin.

avaient déjà eu des rapports avec les syndicats ouvriers de la maçonnerie, mais ils n'avaient pu réussir à conclure des contrats, la masse ayant toujours désavoué ses mandataires. Il est curieux de constater que ce sont les ouvriers eux-mêmes qui, en 1908, demandèrent à entrer en pourparlers avec les chambres syndicales des entrepreneurs de maçonnerie. Ceux-ci s'empressèrent d'accéder à cette demande, mais, malgré l'esprit de conciliation des délégués ouvriers, on ne put encore aboutir à la rédaction d'un contrat, un referendum ouvrier ayant repoussé les propositions patronales.

Tout fut remis en question, les syndicalistes continuèrent à user de leurs moyens habituels de défense et à pratiquer la chasse aux renards et aux tâcherons. Au cours d'une des visites que les militants syndicalistes faisaient sur les chantiers pour s'assurer du respect des décisions fédérales, ils se rencontrèrent avec un des patrons les plus influents qui se déclara prêt à signer un contrat de travail et à supprimer les travaux à tâche si les ouvriers consentaient à accepter l'équivalence du travail au salaire, c'est-à-dire à s'engager à fournir une quantité de travail déterminée pour un salaire déterminé. Ce même patron leur montra que les trade-unions anglaises, les syndicats allemands et danois acceptaient cette équivalence. La grève fut néanmoins votée par l'assemblée générale ouvrière. Mais on nomma une

délégation avec pleins pouvoirs pour traiter avec les patrons au mieux des intérêts et des droits des ouvriers.

On s'attaqua immédiatement aux points les plus délicats, et tout d'abord au *tâcheronnat*. La discussion fut ardente, car la suppression des marchandeurs a toujours été la revendication que les ouvriers du bâtiment ont tenue pour la plus nécessaire à l'amélioration de leur situation. Au début de la discussion, les délégués ouvriers se montrèrent d'une intransigeance absolue et réclamèrent la résiliation immédiate de tous les marchés que les patrons de la Chambre syndicale avaient pu avoir passés avec des tâcherons. C'était là une exigence inacceptable, car il était certain que les tâcherons ne consentiraient pas à résilier leurs contrats verbaux ou écrits, et, même au cas où certains entrepreneurs se seraient engagés à obtenir cette résiliation de leurs tâcherons, on n'aurait pu juridiquement obliger à agir de même ceux qui n'auraient pas voulu.

Après bien des hésitations, les ouvriers finirent par accepter une clause qui les obligeait à respecter les contrats de tâche signés avant la date de l'assemblée générale patronale où le projet de contrat collectif avait été rédigé. La suppression des tâcherons devait donc être réalisée après cette date, aucun marché ne devant dorénavant être passé avec des tâcherons par des patrons signataires.

Ainsi le contrat collectif avait fait ce qu'un siècle d'agitations stériles n'avait pu réaliser. Ce ne fut peut être pas tout à fait la suppression intégrale des tâcherons, mais ce fut un pas décisif vers cette suppression, car les entrepreneurs signataires forment la majorité des entrepreneurs parisiens les plus importants. Ceux-ci estimaient, en effet, que le tâcheronnat était une des principales causes de la crise que traversait leur industrie : « Grâce aux tâcherons, d'ingénieux spéculateurs enlevaient des affaires à des prix rémunérateurs pour eux qui n'avaient pas de frais généraux et qui se souciaient peu de la qualité du travail fourni par leurs marchands, mais qui auraient été ruineux pour des confrères consciencieux. » De plus, chaque fois que les entrepreneurs passaient des marchés de travaux en se fondant sur les salaires en cours, les tâcherons surélevaient aussitôt ces salaires d'un dixième pour accaparer les meilleurs ouvriers, et cette majoration était immédiatement exigée par les autres ouvriers, d'où il résultait une grande instabilité des salaires et l'obligation, pour les patrons, de payer aux ouvriers non employés par les tâcherons un salaire supérieur au rendement de leur travail (1). « Si, avant la conclusion du contrat collectif, un certain nombre d'entrepreneurs se résignaient à recourir aux tâcherons, c'est parce que

1. Voir, plus loin, le chapitre du tâcheronnat.

ce mode de travail leur paraissait seul pouvoir assurer l'équivalence du travail au salaire ; du moment que le contrat collectif permet d'atteindre directement ce résultat, le tâcheronnat n'avait plus aucune raison de subsister (1). »

Puis la discussion porta sur la tâche banale et sur les sociétés ouvrières. Les délégués ouvriers voulaient la suppression de la tâche banale, c'est-à-dire du travail aux pièces. Ils soutenaient que le travail n'était pas toujours réparti par le patron avec équité, ce qui empêchait le meilleur ouvrier de faire la meilleure journée, et qu'un ouvrier, père de famille, pouvait voir son salaire diminuer au profit d'un jeune homme ayant toute sa force et sa capacité de production, et sans charges de famille. Contre les sociétés de main-d'œuvre, les ouvriers disaient qu'elles pourraient servir à masquer des tâcherons, les ouvriers de ces sociétés se faisant les tâcherons en quelque sorte de leurs camarades non associés, en sous-traitant les travaux des entrepreneurs. Pour la tâche banale, on décida qu'elle serait maintenue dans les maisons où elle existait, et, pour les sociétés de main-d'œuvre, que celles qui étaient constituées avant la date de l'assemblée générale patronale subsisteraient avec un nombre maximum de 20 compagnons associés.

Une question qui tient fort à cœur aux ouvriers

1. M. Villemin (brochure).

du bâtiment, celle de la durée de la journée du travail, vint ensuite en discussion. Les ouvriers voulaient faire adopter les neuf heures de travail en toute saison, afin de constituer une étape vers les huit heures. Mais ils se heurtèrent à un refus obstiné des patrons, et acceptèrent la proposition patronale fixant la durée de la journée de travail à dix heures de mars à octobre, à neuf heures pendant les mois de novembre et de février, à huit heures pendant les mois de décembre et de janvier, ces journées de travail pouvant subir une réduction pendant les mois d'hiver en cas de pénurie de travaux ou en cas d'intempéries, après décision de la commission mixte convoquée par la partie la plus diligente.

Le principe de la commission d'arbitrage des difficultés devant naître à l'occasion du contrat collectif, fut admis sans opposition, et on s'entendit aisément sur sa composition et son fonctionnement.

Le contrat semblait être sur le point d'être signé, lorsque les délégués ouvriers présentèrent des demandes d'augmentation de salaires dont il n'avait jamais été question auparavant. Les patrons durent, avant d'y faire droit, consulter les intéressés, c'est-à-dire les propriétaires et les architectes, sur qui devait peser l'incidence de ces augmentations. Les ouvriers acceptèrent la médiation des architectes, les deux parties s'engageant à adhérer sans réserve à la décision des architectes. Les médiateurs furent d'avis

d'accorder aux ouvriers une grande partie des augmentations demandées, pour cette raison que le contrat collectif qui allait être signé était « de nature à créer une stabilité des marchés qui n'existait pas encore, et qu'il devait en résulter un avantage notable pour les travaux du bâtiment ». C'était reconnaître l'influence pacificatrice du contrat collectif ; la suite des motifs donnés par leurs architectes à leur décision est typique à cet égard : « Considérant que dans ce contrat, les ouvriers se sont engagés à donner un rendement de travail correspondant au salaire payé ; considérant qu'en outre un certain nombre d'ouvriers sont actuellement payés au tarif réclamé par la Chambre syndicale ouvrière ; considérant que l'intérêt majeur des propriétaires, des entrepreneurs et des ouvriers exige une prompt solution du conflit actuel..., émettent l'avis qu'il y aurait lieu d'accorder aux ouvriers les augmentations demandées, dès la reprise du travail. » On inséra donc dans le contrat la liste des nouveaux salaires obtenus par les quinze spécialités de la maçonnerie. Les entrepreneurs s'étaient montrés favorables à l'augmentation, mais ils n'avaient pas voulu l'accorder eux-mêmes, pour ne pas encourir le reproche d'avoir été généreux avec l'argent de leur clients ; ils jugeaient cependant que l'augmentation des salaires dans le courant du siècle n'était pas en rapport avec la hausse du coût de la vie, et que les

tarifs du bâtiment étaient bien inférieurs à la moyenne des salaires payés dans les autres industries, en raison des chômages fréquents. Les nouveaux prix étaient, d'ailleurs, déjà payés par un grand nombre des membres de la Chambre syndicale de « la rue de Lutèce » et par presque tous les patrons de la Chambre syndicale indépendante. Le contrat collectif intervint donc ici pour homologuer l'usage établi.

Cependant, si les ouvriers trouvèrent ainsi de nombreux avantages à cette entente, les patrons, de leur côté, obtinrent aussi par le contrat collectif de 1909 de précieuses concessions. Tout d'abord ils réussirent à maintenir le principe de la durée de la journée de travail à dix heures avec des réductions possibles en hiver ; les ouvriers ne s'étaient pas obstinés, comme l'année précédente, à demander la journée de travail de neuf heures pendant toute l'année, et il est permis de croire que cette obstination eût suffi à entraver toute entente.

Puis, et ce fut l'essentiel pour les patrons, les délégués des deux parties se mirent d'accord pour établir le principe de *l'équivalence du travail au salaire* : « Les ouvriers s'engagent à fournir un rendement de travail proportionnel au salaire tel qu'il sera déterminé dans un tableau annexé au contrat et dressé par la commission mixte. » Les entrepreneurs voulaient en effet atténuer la diminution du rendement de la

main-d'œuvre dont la cause était, on l'a vu, le remplacement de la grève en masse par le système ruineux pour les patrons de « la grève en travaillant », système que les patrons appelaient le « sabotage du temps ». Seul le contrat collectif leur permit de réaliser ce vœu, de même que seul il avait pu procurer aux ouvriers l'abolition du marchandage. Quel plus bel éloge pourrait-on en faire ?

L'équivalence était, aux yeux des patrons, destinée à un double usage : en dehors de son rôle de stimulant de la production, elle devait, indirectement il est vrai, servir de garantie de la bonne exécution du contrat. Les sanctions pécuniaires sont, nous l'avons vu, inadmissibles dans l'état actuel des syndicats, tant que ceux-ci n'auront pas un patrimoine. Aussi les patrons, en 1909, ont-ils fort ingénieusement songé à substituer à cette responsabilité collective du syndicat inexistante la responsabilité individuelle de chaque ouvrier syndiqué ou non, adhérant au règlement d'atelier où se trouve insérée l'équivalence du travail au salaire. D'une manière plus précise, si le rendement déterminé par le tableau d'équivalence n'est pas atteint, l'ouvrier devra subir une réduction de salaire proportionnelle à celle du rendement de son travail. Il est donc responsable personnellement de l'observation du contrat collectif, tout au moins en ce qui le concerne. Lors des pourparlers infructueux de l'année précédente, les patrons avaient déjà

proposé ce système, mais il avait été repoussé. En 1909, les esprits étant plus calmes, on chercha surtout à réaliser des améliorations pratiques plutôt qu'à exposer de part et d'autre des professions de foi virulentes ou à se jeter réciproquement l'anathème.

Sur un autre point, qui leur tenait à cœur, les ouvriers durent baisser pavillon, ce fut sur celui *du respect des non-syndiqués*. L'article 4 du contrat porta que : « Des incidents ne peuvent être soulevés du fait de l'emploi simultané d'ouvriers syndiqués et non syndiqués ; aucune mesure concernant l'affiliation aux syndicats ne peut être prise contre les ouvriers. » A notre avis, les délégués patronaux firent fausse route, en faisant insérer cette clause qui devait protéger, selon eux, la « liberté du travail ». Voilà encore une de ces entités creuses sous lesquelles ne se dissimulent que trop d'abus. La liberté du travail, pour les non-syndiqués, c'est celle de pouvoir travailler à un tarif inférieur au tarif syndical et de faire à ceux qui estiment le syndicalisme nécessaire pour obtenir un salaire vital, une concurrence avilissante. Nous irons même plus loin en disant que l'intérêt des patrons, comme celui des ouvriers, réside dans la constitution de fortes organisations syndicales, puissantes pécuniairement et numériquement. Or, pour atteindre ce but, il est compréhensible que les syndicats veuillent étendre leur recrutement et pourchasser ceux qui détruisent

leur œuvre d'amélioration des conditions du travail dans leur profession. D'ailleurs, l'idéal serait, et c'est aussi celui de la masse syndicaliste, de réserver l'embauchage aux syndicats et aux Bourses du Travail. Cela permettrait de constituer un « marché » du travail, où le cours de la main-d'œuvre serait indiqué pour chaque spécialité et pour chaque région. Il n'est pas besoin d'insister sur l'utilité bien-faisante qu'offrirait, à l'égard du chômage, cette mesure maintes fois proposée.

Puis, dans le dessein de prévenir « toute manœuvre pouvant amener une perturbation sur les chantiers », l'article 10, §4, stipula que « les patrons et les ouvriers adhérant aux présentes conventions ne pourront prendre aucun engagement écrit ou verbal susceptible d'en modifier les clauses ou de les détruire ».

Enfin l'article 8 instituait une commission arbitrale mixte permanente connaissant de toutes les difficultés relatives à l'exécution du contrat, ainsi que des différends survenus entre employeurs et employés.

Avant d'exposer les résultats donnés par le contrat collectif de la maçonnerie de 1909, disons rapidement quel accueil il trouva chez les patrons et chez les ouvriers. La grande majorité des entrepreneurs se montrèrent satisfaits de voir enfin la paix revenue dans leurs chantiers. Il y eut cependant quelques récalcitrants, surtout parmi les membres d'un syndicat patronal indépendant. Un patron, membre de

la Chambre syndicale signataire, refusa d'appliquer le contrat sous prétexte qu'il était absent de Paris lors de son élaboration. Un ouvrier syndiqué lui fit un procès, et la septième chambre du Tribunal civil de la Seine rendit le jugement suivant, fort intéressant pour le respect du contrat collectif : « Attendu que les syndicats régulièrement constitués, dont l'objet consiste dans l'étude et la défense des intérêts professionnels collectifs de leurs membres, sont les organes attirés de ces intérêts ; que dès lors, lorsque deux syndicats, patronal et ouvrier, traitent ensemble pour établir une réglementation de salaires, ils agissent l'un et l'autre dans les termes et les limites de la loi de 1884 ; qu'une convention signée entre eux est donc valable et qu'elle oblige tous les membres du syndicat ; que sans doute les mandataires représentent la majorité du syndicat et que le défendeur était de la minorité ; mais que, s'il peut paraître excessif d'assimiler à une gestion d'affaires l'acte des mandataires, il n'en est pas moins vrai que l'apposition de leur signature est un contrat innommé assimilable à la gestion d'affaires, qui lie tous les membres du syndicat tant que ceux-ci n'en ont point donné leur démission ; qu'ainsi le défendeur, qui profite des avantages du syndicat, doit supporter les obligations signées en son nom... »

A l'inverse, un ouvrier, membre d'un syndicat ayant adhéré à la convention, prétendait ne pas vou-

loir s'y conformer, parce que le patron ne lui en avait pas communiqué officiellement la teneur. La troisième section de la septième Chambre civile de Paris décida que lorsqu'un patron stipule avec les délégués autorisés d'un syndicat ouvrier les conditions du travail sur ses chantiers, il n'a pas plus tard à faire la preuve que les ouvriers, membres du syndicat, employés par lui, ont connu et accepté cette convention. C'est là une mesure d'ordre intérieur qui doit être prise dans le syndicat. Tant que l'ouvrier demeure membre du syndicat, il est censé avoir ratifié les conventions réalisées dans l'intérêt corporatif.

En ce qui touche l'accueil fait par la masse ouvrière au contrat de 1909, il convient de distinguer entre l'attitude des militants et celle des ouvriers proprement dits. Les premiers, fidèles à leur tactique qui consiste à mépriser et à dénigrer toute concession faite par les patrons, ou même à rester hostiles à toute entente, se répandirent dans les journaux syndicaux en diatribes véhémentes contre le contrat collectif de 1909 : « Le contrat est un gâteau empoisonné... Un contrat ne se passe qu'entre gens désirant faire la paix, or il n'y a pas de paix à faire entre patrons et ouvriers, c'est au contraire la guerre à outrance et sans merci (1). » Cependant le même écrivain syndica-

1. M. Péricat, *le Travailleur du Bâtiment*, octobre 1909.

liste, dans un article ultérieur, chantait victoire, disant que le contrat était « l'acte de législation patronale d'avantages conquis par les syndicats ouvriers ». Il est vrai qu'il ajoutait que c'était là une victoire à la Pyrrhus, en raison de l'adoption de l'équivalence du travail au salaire et de la commission mixte destinée à abaisser la durée de la journée de travail suivant les nécessités et à solutionner les conflits entre patrons et ouvriers : « Ce sont là les deux points noirs du contrat. » Ces deux institutions nouvelles étaient de nature à gêner considérablement l'action directe et le procédé de la grève en travaillant, chers aux syndicalistes. Aussi déclarent-ils, avec une inconscience insolite chez les plus « conscients » des prolétaires, qu'ils se réservent de n'observer que les parties du contrat qui leur paraissent avantageuses : « Si les patrons ont escompté faire coïncider une période de tranquillité avec une période d'activité de travail, ils se trompent, car si certains de nos camarades ont l'oubli facile, d'autres n'oublieront jamais et ne se soumettront pas aux clauses du contrat, qui paraissent beaucoup plus profitables aux renards qu'à eux-mêmes. En un mot, les camarades n'accepteront du contrat que les parties qui leur donnent satisfaction, mais repousseront, c'est leur devoir, les clauses du contrat qui laissent croire à leur manque de solidarité et les encerclent dans le corporatisme le plus étroit. »

Voilà quelle fut l'attitude des leaders syndicalistes en face du contrat que nous avons analysé. Celle de la masse fut, au contraire, nettement favorable aux avantages que lui apportait l'entente. Le travail fut repris aussitôt. Mais, peu à peu, les éternels mécontents prêtèrent l'oreille aux conseils de violence des meneurs, et le contrat de la maçonnerie subit insensiblement cette évolution regrettable qui est et a été celle de bien des contrats collectifs ; les violations des clauses du contrat se firent de jour en jour plus nombreuses, et la commission mixte se reconnut de bonne heure incapable d'en exiger la réparation. Comme toujours, le noyau des têtes chaudes entraîna, de gré ou de force, la masse, et le contrat fut dénoncé officiellement au mois de novembre 1910. Mais, depuis plusieurs mois déjà, il avait officieusement cessé d'être appliqué, les patrons n'ayant pu obtenir l'équivalence véritable du travail au salaire sur les bases du contrat et les ouvriers ayant assisté, impuissants, au maintien des tâcherons, surtout des tâcherons spécialisés, ce qui violait manifestement le contrat de 1909. Et c'est ainsi que sombra ce grand contrat collectif de la maçonnerie, qui était destiné à régler les conditions de travail de 20.000 ouvriers (1).

1. Les entrepreneurs s'étaient engagés, en septembre 1909, à fournir la liste des chantiers en cours d'exécution lors de la signature du contrat et sur lesquels il y avait des tâcherons.

Sur qui peut-on surtout rejeter la responsabilité de cet écroulement ? Sans hésiter, répondons que c'est principalement dans l'état rudimentaire de l'éducation sociale de la masse ouvrière qu'on peut trouver la raison de cette défaite. Un trop grand nombre d'ouvriers, syndiqués ou non, professent cette opinion inacceptable d'après laquelle les contrats sont des institutions bourgeoises dont ils peuvent certes profiter quand tout l'avantage est de leur côté, mais qu'ils ne se croient pas obligés de respecter si elles ne leur sont pas complètement favorables, parce que leur grand nombre et leur facilité de déplacement leur permettent d'échapper aux sanctions possibles. Il n'en reste pas moins que les objurgations des leaders syndicalistes sont en grande partie la cause de cet état d'esprit de la classe ouvrière du bâtiment. D'ailleurs, la crise actuelle des syndicats de cette corporation dénote chez les ouvriers une lassitude de cette politique de désorganisation qui leur fait perdre, au bout de peu de temps, les avantages conquis après des semaines ou des mois de lutte, comme l'a prouvé la dernière grève de 1911, où les ouvriers subissent un grave échec. La réduction considérable des effectifs syndicaux n'a pas d'autre cause.

Cette liste ne fut jamais fournie; l'assemblée des ouvriers maçons, en novembre 1910, prit acte de cette non-exécution du contrat et le dénonça officiellement.

Mais ce n'est pas cet échec retentissant qui nous enlèvera notre confiance dans l'avenir du contrat collectif. Bien au contraire, le simple fait de la conclusion d'un contrat de cette envergure démontre abondamment la possibilité d'en réaliser de nouveaux et de plus forts. Voici, en effet, ce que disait, en 1909, un patron syndiqué : « La preuve est aujourd'hui faite qu'ouvriers et patrons peuvent se rencontrer, discuter courtoisement, défendre leurs intérêts et finalement se mettre d'accord. Et l'entente sera d'autant plus facile que les intéressés se connaîtront mieux et que leur rapports seront plus fréquents. Chacun de nous a été frappé de ce fait que, tandis que les négociations de 1906 s'étaient fâcheusement ressenties de l'état agressif des esprits, celles de 1909 ont été poursuivies avec une courtoisie qui s'accroissait chaque jour (1).

Cependant, du côté patronal, certains croient, après cette expérience de 1909, qu'il est encore prématuré de conclure des contrats ayant un champ d'application aussi vaste, tant que les sanctions ne seront pas sérieusement établies. Nous en sommes encore à l'ère des contrats passés entre un ou deux patrons au maximum et un syndicat ouvrier pour les salariés seuls de ces patrons. C'est, d'ailleurs,

1. M. Villemin.

de cette façon que le grand contrat de la maçonnerie a été remplacé.

Au point de vue plus général de l'évolution des tendances syndicalistes, cette tentative est précieuse, en ce qu'elle a révélé, chez les délégués des deux parties, un esprit de conciliation inconnu jusqu'alors. Secouant le joug des militants, dont c'est le gagne-pain d'attiser la susceptibilité des syndiqués, les maçons et les tailleurs de pierre de Paris, c'est-à-dire les travailleurs qui se trouvaient à l'avant-garde de la masse syndicalisée, firent un essai loyal et pratique de l'entente collective. Cet essai fut suffisant pour prouver que l'agitation et la violence sont les derniers des moyens à mettre en œuvre pour obtenir une amélioration ou pour terminer un conflit. Pendant soixante-dix ans, les ouvriers du bâtiment s'étaient dépensés en luttes stériles pour obtenir la suppression du tâcheronnat ; or, en 1909, quelques heures de discussion paisible suffirent pour réaliser ce beau rêve, selon les principes de la sagesse des nations, mais ce beau rêve n'eut pas de lendemain, car, dès 1911, les hostilités reprirent, anéantissant les effets du contrat de 1909.

D'autre part, les comptes rendus sténographiques des pourparlers témoignent d'une évolution de l'esprit ouvrier qui, laissant de côté le sentimentalisme infructueux des théories, a préféré s'assurer des avantages pratiques immédiatement réalisables.

On a dit, à cet égard, que le contrat n'avait reçu qu'une application éphémère et qu'il ne présente plus désormais qu'un intérêt rétrospectif. C'est une erreur.

A côté d'améliorations nouvelles, qui d'ailleurs ont persisté après la dénonciation, le contrat a eu un autre effet, peut-être encore plus utile pour la masse, celui de constituer *une charte d'homologation* des résultats obtenus. Depuis lors, c'est sur cette base que se sont engagés les pourparlers des contrats collectifs conclus à partir de celui de 1909.

Enfin, dernière conséquence, et non la moindre, du contrat que nous venons d'étudier : les deux groupes de délégués se sont aperçus, avec étonnement, semble-t-il, que la discussion pacifique, surtout lorsque l'entente finale est souhaitée, engendre la bonne foi réciproque, alors que la règle générale, dans les conflits, est de dénaturer l'esprit des actes et des paroles de l'adversaire.

C'est sur cette nouvelle manifestation de l'influence pacificatrice du contrat collectif que nous terminerons cette étude du contrat de 1909, en en désignant la réédition.

APERÇU DE LA PORTÉE DES DIVERSES
CLAUSES INSÉRÉES DANS LES CONTRATS COLLECTIFS
CONCLUS DANS L'INDUSTRIE DU BATIMENT

Les objets sur lesquels portent la généralité des contrats collectifs du bâtiment montrent nettement jusqu'où peut s'étendre la réglementation préalable instituée par ces conventions. On y prévoit les faits les plus divers, les plus complexes en apparence, ce qui prouve bien qu'il est parfaitement possible de faire intervenir le contrat collectif pour régler, dans les professions très spécialisées comme dans les autres, les conditions du travail à insérer dans les contrats individuels subséquents. Il n'est donc pas sans intérêt de donner un aperçu des clauses habituellement inscrites dans les contrats collectifs du bâtiment, en les commentant sommairement.

Il n'est pas de convention où l'on ne commence, tout naturellement, par s'occuper des *salaires*. Les délégués fixent avec précision le taux du salaire par heure, pour chaque catégorie d'ouvriers, comme nous l'avons vu faire par le contrat de la maçonnerie. Quelquefois on se borne à fixer un minimum de salaire, ce dont les ouvriers sont en général assez friands, car ils ont là une base et un précédent dont ils se servent dans les revendications ultérieures.

Parfois encore l'augmentation n'est accordée que par « paliers », le taux du salaire augmentant de semestre en semestre ou d'année en année, mais n'atteignant pas d'emblée le chiffre de l'augmentation stipulée.

Mais quel est le sort habituel de ces conventions sur les salaires ? Pour y répondre, il faudrait être renseigné directement par les intéressés, mais c'est là le moindre de leurs soucis. Depuis quelques années on peut trouver des renseignements à cet égard dans les périodiques ouvriers et patronaux, et dans les bulletins de l'Office du Travail, ce qui nous permettra d'illustrer nos assertions par quelques exemples.

Certaines conventions contiennent cette clause intéressante : l'augmentation de salaire ne sera accordée que si la ville augmente d'autant ses prix de série : Marseille, 1898, Dijon, 1898. Dans cette dernière ville, un comité de conciliation, après une grève des tailleurs de pierre, établit un tarif extrêmement détaillé et conforme à la série de prix de la ville. A Paris, en 1899, des entrepreneurs de terrassement ayant ramené les salaires à un taux inférieur à celui que l'on avait fixé après une grève antérieure, les terrassiers se remettent en grève et obtiennent par contrat les prix de la série de la Ville de Paris établis en 1882.

En 1888, les patrons et ouvriers de Cholet avaient

conclu une convention valable pour une durée de dix ans, d'après laquelle le prix de l'heure était fixé à 0 fr. 35 au minimum pour les ouvriers capables, le salaire des ouvriers de capacité inférieure à la normale devant être débattu de gré à gré. Mais les patrons avaient profité de cette dernière restriction pour abaisser les salaires d'ouvriers capables, de sorte qu'il semblait ne plus y avoir de bons ouvriers à Cholet, le prix de l'heure ne dépassant pas 33 centimes.

Cette mesure occasionna une nouvelle grève, pendant laquelle l'opinion se rangea du côté des grévistes, qui d'ailleurs restèrent très calmes. Néanmoins la convention avait vécu, et il fallut attendre, pour son renouvellement, que cessât la concurrence effrénée des entrepreneurs entre eux, qui consentaient des rabais exagérés sur les devis des architectes. Cette instabilité du contrat résulte le plus souvent du mépris de l'une ou l'autre des parties pour la parole donnée, et il faudra de longues années d'éducation sociale pour que les signataires veuillent bien consentir à respecter un contrat collectif comme on respecte un contrat d'affaires proprement dit. Citons encore ce contrat du 31 août 1881, signé par six délégués patronaux de la maçonnerie et une délégation d'ouvriers maçons, à Saint-Étienne, où un tarif avait été arrêté d'un commun accord, mais que les patrons annihilèrent peu à

peu en payant un salaire moindre et en reportant la durée de la journée de travail de dix à douze heures. Les ouvriers maçons, profitant d'un surcroît d'activité dans l'industrie du bâtiment, résolurent en 1895 de demander l'application rigoureuse de l'ancien tarif avec quelques modifications. Les patrons durent y consentir.

En 1898, à la Roche-sur-Yon, les maçons se mettent en grève pour faire respecter une convention signée en 1895 et appliquée seulement par deux patrons. Une convention nouvelle est alors signée où l'on s'efforce de tout prévoir : fixation du prix de l'heure de travail, des catégories d'ouvriers, de la journée de travail. En outre, chose rare, la convention réglait la durée du traité et son renouvellement, et établissait une sanction pour le cas de violation d'une des clauses du contrat par l'une ou l'autre des parties. Détail intéressant : tout ouvrier travaillant à des conditions inférieures à celles du contrat devait aux autres ouvriers des dommages-intérêts, sauf si le syndicat l'y avait expressément autorisé.

En définitive, les neuf dixièmes des conventions collectives de travail signées dans le bâtiment règlent la question des salaires, mais il est rare qu'elles s'en tiennent là.

Dans la plupart des contrats, en effet, le marchandage fait l'objet de clauses nombreuses, et le

plus souvent on le supprime. Mais nous verrons, en traitant du tâcheronnat, que cette suppression est illusoire très fréquemment, et qu'il continuera à en être ainsi tant que la législation ne sera pas intervenue pour faire disparaître définitivement la « pieuvre » du bâtiment.

Un grand nombre de contrats s'occupent aussi de la question des *indemnités de déplacement*, qui jouent un grand rôle dans le bâtiment. Cette question est en général réglée en même temps que celle qui s'occupe de la *région* dans laquelle le contrat est applicable. Ces mesures de détail ne donnent pas lieu à de bien graves contestations, car on y tient compte très largement des usages.

La durée du travail suivant les saisons entraîne, par contre, des discussions parfois ardentes. Les ouvriers demandent toujours, par principe, d'abord les « huit heures », puis descendent aux « neuf heures », et enfin obtiennent un compromis qui fixe le plus souvent : dix ou onze heures de travail en été, huit ou neuf en hiver. Dans les grandes villes, cette durée de neuf heures en hiver est quelquefois augmentée, certains travaux se faisant désormais à la lumière artificielle. D'autre part, l'usage, très répandu depuis quelques années, de protéger extérieurement la maçonnerie contre les intempéries par de très hautes palissades ou de grandes bâches, permet d'allonger la durée des travaux en hiver,

diminuant ainsi le chômage. Ces réductions ou limitations de la durée de la journée de travail sont parfois accordées, d'après certains contrats collectifs, par paliers. Mais dans bien des cas, le contrat est tombé en désuétude avant que les différents échelons aient été atteints.

La question des *heures supplémentaires* est traitée dans beaucoup de conventions, ainsi que celle du *travail de nuit ou du dimanche*. Les travaux dangereux ou insalubres sont le motif d'élévations notables de salaires, que le contrat collectif précise fréquemment. Ainsi on trouve des contrats portant sur ce point spécial chez les puisatiers, les plombiers, les cimentiers travaillant le béton armé.

Plus importantes sont les clauses ayant trait au *travail aux pièces*. Quelquefois les deux parties sont d'accord pour en supprimer l'application. Mais le plus souvent on se borne à établir très minutieusement les tarifs du travail à la tâche. Cela ne va pas sans difficultés, car il est certains travaux, comme la taille de pierre, où la matière à travailler ne présente pas constamment les mêmes facilités de taille pour l'ouvrier ; aussi devons-nous constater dans cette spécialité une grande instabilité des contrats collectifs, comme dans l'industrie textile où les mêmes difficultés se présentent.

Néanmoins, la situation des tailleurs de pierre est bien meilleure que celle des ouvriers des autres

branches du bâtiment. Cela tient d'une part à la diffusion des contrats collectifs dans cette corporation, d'autre part à ce fait que les tailleurs de pierre et tailleurs-ravaleurs ayant eu de bonne heure à subir, comme tous les ouvriers très spécialisés, les exactions des tâcherons, se sont organisés solidement et, tout en restreignant le nombre des marchands, ont abouti à des salaires supérieurs. Il est vrai qu'ils fournissent eux-mêmes leur outillage, et que celui-ci a besoin de renouvellements assez fréquents. Dans une corporation similaire, chez les marbriers, les tarifs du travail aux pièces annexés aux contrats collectifs, fixent, avec un grand luxe de détails, les prix de façon pour les polisseurs et les marbriers travaillant aux pièces.

Lorsque le contrat collectif supprime le travail à la tâche, il arrive parfois que cette suppression ne s'étend qu'aux quatre cinquièmes du salaire, par exemple, le travail aux pièces demeurant possible pour le dernier cinquième, ce qui est, en somme, une prime à la surproduction.

Enfin on voit souvent un contrat collectif supprimer le travail aux pièces pour les ouvriers valides, en pleine capacité de travail, et le laisser subsister pour les jeunes ou les vieux ouvriers, dont la capacité de travail est moindre. De la sorte, les patrons pensent arriver plus exactement à l'équivalence du travail au salaire pour ces ouvriers à moindre ren-

dement. Quelquefois cependant, nous l'avons vu, ils sont tentés d'étendre cette mesure aux ouvriers de production normale. Mais alors le contrat collectif joue son rôle, et des syndicats énergiques peuvent en exiger le respect.

Quoi qu'il en soit, cette spécialisation possible des tarifs incorporés à des contrats collectifs fait tomber cette objection patronale contre le contrat collectif d'après laquelle les conditions de la production sont trop complexes pour pouvoir faire l'objet de précisions écrites. Ceux mêmes qui présentent cet argument savent fort bien cependant organiser dans leurs entreprises la tarification des travaux les plus divers et les plus compliqués. En outre, il n'y a, à cette incompatibilité prétendue des contrats collectifs, aucune raison sérieuse, puisque la tâche des rédacteurs de ces contrats est extrêmement facilitée par ce fait qu'on se borne le plus souvent à homologuer et à préciser des usages. Enfin, pourquoi un contrat collectif, établi au cours d'une discussion soutenue par les patrons et les ouvriers, ne pourrait-il pas réaliser cette tarification ?

Les rapports des syndicats ouvriers avec les patrons devraient être toujours nettement établis, et tous les contrats collectifs devraient contenir une clause sur ce point. Seuls les contrats passés par les syndicats patronaux de la maçonnerie, qui sont en général rédigés sur le même modèle, s'occupent

de cette question. Ce sont tour à tour les patrons qui s'engagent à n'apporter aucun obstacle à l'adhésion des ouvriers du syndicat, ou les ouvriers qui s'engagent à respecter la liberté du travail et à ne pas pratiquer la « chasse aux renards ». D'autres fois le patron s'engage à n'embaucher que des ouvriers syndiqués. Dans ce cas les syndiqués proclament bien haut leur succès, car une des revendications qui leur sont chères est d'arriver à l'embauchage exclusif par les syndicats. Excellente tactique, de nature à fortifier les syndicats et à noyer dans le nombre les éléments subversifs qui y sont trop nombreux actuellement.

Parfois le patron, ou le syndicat patronal signataire du contrat collectif, reconnaît le syndicat ouvrier, circonstance propre à accroître le prestige du groupement et à lui permettre de traiter dorénavant d'égal à égal avec le groupement patronal, mais de nature aussi à entraîner sa responsabilité en cas de non-exécution de la convention.

Ces clauses spéciales aux relations syndicales des deux parties ont pour corollaire fréquent l'interdiction pour les ouvriers et pour les patrons de signer des contrats différents avec d'autres organisations et, pour les ouvriers spécialement, l'interdiction de travailler chez les entrepreneurs, adhérant ou non au contrat, à des conditions autres que celles insérées dans la convention. D'ailleurs, tout cela sup-

pose que les patrons admettent, dans les contrats que nous envisageons, ce principe que l'affiliation ne saurait être une cause de renvoi. Enfin on voit dans certains contrats le syndicat ouvrier s'engager à faire respecter l'interdiction faite aux ouvriers de travailler directement pour le compte des particuliers, cette clause s'inspirant de clauses similaires contenues dans nombre de contrats collectifs américains.

Lorsque la convention est passée à l'occasion d'un travail déterminé, on spécifie souvent que les ouvriers *ne pourront faire grève jusqu'à l'achèvement* des travaux. Un exemple curieux de cette clause particulière fut donné par le contrat collectif signé par un syndicat de démolisseurs avec un entrepreneur chargé de la démolition de deux navires.

Les jours et les lieux de paie, ainsi que *les acomptes hebdomadaires*, sont réglés dans de nombreux contrats collectifs. On dira, par exemple, que la paie ne pourra être faite dans un lieu public et qu'elle devra être faite tous les deux samedis.

Certaines conventions suppriment *le délai congé* ou lui assignent un délai assez court, une heure en général.

La fourniture des outils est souvent laissée à la charge du patron, qui doit aussi parfois établir des vestiaires et des boîtes de pansement dans les chantiers.

Signalons pour mémoire l'obligation imposée au patron *d'afficher la convention collective* dans les chantiers et ateliers, et la reconnaissance du droit des ouvriers à bénéficier d'un quart d'heure matin et soir pour *le casse-croûte*, dont l'usage est universellement répandu dans le bâtiment. Un contrat passé en Bretagne (Treffleau, mai 1912) stipulait que, pour ménager la sympathie d'un groupe d'ouvriers carriers envers leurs camarades grévistes dans une localité voisine, le patron ne pourrait obliger ses ouvriers carriers à exécuter des travaux destinés à la ville en question. Dans le même ordre d'idées signalons un contrat (Toulouse, 1911) stipulant certains avantages pour les plâtriers sachant exécuter tous les genres de travaux de leur profession. Cette clause est caractéristique et exceptionnelle, car, à l'heure actuelle, bien rares sont les ouvriers du bâtiment pouvant exécuter tous les travaux de leur profession. Ils se spécialisent à l'infini, et l'on ne rencontre plus ces ouvriers d'autrefois qui connaissaient à fond tous les genres de travaux que comportait leur métier.

Il importe maintenant d'en arriver aux sanctions du contrat collectif établies par les signataires eux-mêmes. Il semblerait que cette clause essentielle dût être de style. La réalité est tout autre. Les conventions collectives dans le bâtiment ne prévoient même pas, le plus souvent, la durée de leur appli-

cation, et très rares sont celles qui traitent de leur renouvellement. On comprend que les ouvriers ne se préoccupent guère de ces formalités, car le contrat collectif n'a de valeur pour eux que s'il est de courte durée. Mais le silence des patrons sur ces points divers est incompréhensible, à moins que ce ne soit un scepticisme délibéré qui conseille aux entrepreneurs signataires cette solution négative. Citons cependant, parmi les contrats qui font exception à cette règle, un contrat collectif signé en juin 1912 entre la Chambre syndicale patronale des entrepreneurs de Rouen, et les délégués du syndicat des maçons. La convention conclue pour quatre ans et renouvelable par tacite reconduction, pour une nouvelle période de quatre ans, institue une commission mixte d'arbitrage chargée de trancher les différends relatifs à son application. Cette clause devrait figurer de droit dans tous les contrats collectifs, elle les complète nécessairement et elle permet d'éviter de nouvelles réunions et discussions lors de l'échéance du contrat, sauf, bien entendu, si les parties estiment que des circonstances nouvelles motivent une modification aux clauses du contrat.

Signalons encore un contrat, conclu pour trois ans, applicable aux patrons et aux ouvriers plâtriers de Castres, en juillet 1911, et instituant une commission mixte pour trancher les différends pouvant naître à l'occasion de son application. Même stipu-

lation dans une convention conclue après grève entre les délégués du Syndicat des maîtres-carriers de la Ciotat et ceux du Syndicat ouvrier, en août 1911. A Angers, en janvier 1912, une convention, conclue pour quatre ans entre les entrepreneurs de couverture d'Angers et leurs 90 ouvriers, est renouvelable par tacite reconduction et institue une commission mixte d'arbitrage pour trancher les différends relatifs à son application. Enfin, comme dernier exemple de contrat collectif complet, signalons un contrat, intervenu sans grève, entre le syndicat patronal de peinture du Havre et le Syndicat ouvrier, valable pour une durée de cinq années et prévoyant que les divergences relatives à son interprétation seront portées devant les commissions patronale et ouvrière (février 1911).

Ces conventions collectives bien établies sont, en général, celles qui sortent des réunions de comités de conciliation, les recours à la conciliation et à l'arbitrage étant, dans le bâtiment, beaucoup plus fréquents que dans toute autre industrie, puisque sur une moyenne de vingt recours signalés par mois à la Direction du Travail, on en relève dix environ à l'actif de l'industrie qui nous occupe. Il est vrai que les conflits y sont aussi en nombre très élevé. La procédure de conciliation instituée par la loi du 27 décembre 1892 semble avoir été adoptée sans répugnance par les patrons et les ouvriers en conflit. Souvent même,

des comités de conciliation désignent des arbitres dont la sentence est ensuite contresignée, sous la forme d'un contrat collectif, par les délégués des deux parties. Par contre, l'arbitrage obligatoire, que des projets législatifs voudraient instaurer, est l'objet de protestations véhémentes de la part des patrons comme des ouvriers.

Nous croyons, à présent, en avoir terminé avec les diverses modalités de contrats collectifs dans le bâtiment. Cette question importante étant épuisée, il nous faut désormais porter notre attention sur celle qui la suit immédiatement en ordre d'importance, c'est-à-dire sur la question du marchandage dans l'industrie du bâtiment.

CHAPITRE IV

LES SYNDICATS ET LE MARCHANDAGE

Au mois de septembre 1909, lors de la réunion des délégations ouvrière et patronale d'où sortit le contrat collectif de la maçonnerie de 1909, le leader patronal, en ouvrant la première séance, posait cette question aux délégués : « Quel est, à votre avis, le point le plus difficile à résoudre ? » Et tous de répondre : « C'est le marchandage (1) ! » Les discussions ultérieures portèrent d'ailleurs bien plus sur ce point que sur les salaires. C'est assez dire quelle importance présentait pour les parties en cause le maintien ou la suppression du tâcheronnat. Il ne convient d'étudier ici ce sujet que du point de vue syndical et de voir quels furent les

1. « Le nœud de la discussion, c'est le tâcheronnat ; il est certain que si cette question est résolue, nous nous mettrons facilement d'accord sur les autres points. »

efforts accomplis par les collectivités patronales et ouvrières pour supprimer ou atténuer les funestes inconvénients de cette pratique. Nous ne ferons donc qu'esquisser l'historique du litige, pour en venir rapidement à son état actuel.

On peut dire qu'un grand nombre des conflits qui agitent et ont agité les diverses corporations du bâtiment ont eu pour origine la persistance du marchandage et ses abus. Dès le début du xix^e siècle, l'agitation se développa dans tous les corps de métier qui en souffraient.

Vers 1840, le mouvement s'exaspéra, et à cette date on enregistre une grève générale des menuisiers, qui étaient plus spécialement victimes du tâcheronnat ; leurs salaires étaient misérables. Dans un de leurs manifestes, ils déclarent que « la suppression du marchandage empêcherait les entrepreneurs de se jeter tête baissée dans de folles entreprises et calmerait un peu cette fièvre d'adjudication qui les ruine par trop souvent et cause la misère des ouvriers ». Même animosité chez les tailleurs de pierre qui, dès le mois d'août 1830, s'étaient mis en grève pour obtenir la suppression « de ces ouvriers tâcherons qui, sacrifiant tout à un intérêt sordide, compromettent par un honteux trafic la santé, la vie même des ouvriers et qui sont également nuisibles aux entrepreneurs, au commerce, aux propriétaires, surtout en détériorant les matières premières, en ne

donnant qu'un travail imparfait dont les mauvais résultats ne se sont pas fait attendre (1) ».

En 1845, c'est au tour des charpentiers de déclarer la grève pour obtenir l'extermination des tâcherons et, par contre-coup, un relèvement des salaires. Mais à cette époque les pouvoirs publics assimilaient toutes les revendications ouvrières à des menées révolutionnaires, et, par voie de conséquence, déféraient les grévistes aux tribunaux répressifs comme coupables de délits de coalition. Les ouvriers charpentiers furent les seuls à obtenir quelque amélioration, sous la forme d'un relèvement de salaires ; mais la cause essentielle de l'agitation persista, le marchandage continua son œuvre néfaste..., et la continue encore.

Toutefois, si jusqu'en 1848 les ouvriers du bâtiment ne purent réussir à convaincre les autorités constituées de la légitimité de leurs revendications, les événements de 1848 leur permirent de s'adresser directement au pouvoir législatif. Avec la journée de dix heures, la suppression du tâcheronnat fut la première réforme que les ouvriers sollicitèrent. Au Luxembourg s'était réunie « une commission du gouvernement pour les travailleurs ». Les patrons s'y rencontrèrent avec les ouvriers, délégués respectivement par les corporations. De ce « meeting »

1. *Associations professionnelles*, t. IV.

sortit le procès-verbal suivant : « ... Diverses sortes de marchandage sont à distinguer. Il y a les marchandeurs ou tâcherons qui sous-entreprennent certaines parties des travaux et les font exécuter à la journée par des ouvriers sous leurs ordres directs. Ce genre de marchandage est oppressif pour l'ouvrier. L'abolition en est non seulement consentie, mais réclamée par l'assemblée. Il y a ensuite le marchandage habituel qui consiste dans le travail à la pièce, ou piéçard. Ce genre de travail est avantageux à l'ouvrier comme au patron, car à l'un il assure un bénéfice proportionné à son activité et à l'autre une livraison plus rapide. Le piéçard est à conserver. Il y a enfin un troisième genre de marchandage qui consiste dans l'entreprise faite ensemble par plusieurs ouvriers, par association, avec partage des bénéfices dépassant le salaire de la journée de chacun, partage fait au *prorata* du taux de la journée de chaque associé. C'est là un genre d'association utile à conserver, utile à encourager. En conséquence de ces explications, contradictoirement entendues des ouvriers et des patrons, le Gouvernement provisoire a immédiatement rendu les décrets suivants (1) par lesquels le marchandage oppressif est aboli : « Considérant que l'exploitation des ouvriers par les sous-entrepreneurs ouvriers, dits marchandeurs ou tâche-

1. 2 mars 1848.

rons, est essentiellement injuste, vexatoire et contraire au principe de la fraternité, le Gouvernement provisoire de la République décrète :... l'exploitation des ouvriers par des sous-entrepreneurs, ou marchandage, est abolie. »

Un décret complémentaire du 20 mars vint apporter des sanctions : « Toute exploitation de l'ouvrier par voie de marchandage sera punie d'une amende de 50 à 100 francs pour la première fois, de 100 à 200 francs en cas de récidive, et s'il y avait double récidive, d'un emprisonnement qui pourrait aller de un à six mois. Le produit des amendes sera destiné à secourir les invalides du travail. »

Ce fameux décret du 2 mars, qui réduisait aussi la durée de la journée de travail, resta, on le sait, lettre morte. On a prétendu que l'oubli où il tomba avait pour cause principale le désintéressement progressif des ouvriers pour cette question. Pareille assertion ne peut se soutenir si l'on songe que dans tous les conflits qui ont agité le bâtiment dans la seconde moitié du XIX^e siècle, l'abolition du marchandage a toujours été le principal objet des revendications ouvrières, celui qui leur tenait et leur tient encore le plus à cœur. Les syndiqués de ces corporations ont toujours repoussé les offres de coalition que leur faisaient les tâcherons pour lutter solidairement contre les patrons. De plus, ils vont jusqu'à considérer comme des renégats ceux qui deviennent

façonniers, et même ceux qui entrent dans les associations ouvrières de main-d'œuvre créées par les entrepreneurs. Lorsqu'un syndicat se crée, les marchands en sont rigoureusement exclus, et les conseillers prud'hommes ouvriers font tous leurs efforts pour les empêcher d'entrer dans les conseils de prud'hommes.

Puisque ce n'est pas dans la renonciation à leur revendication la plus chère qu'il faut chercher la cause de l'indifférence des ouvriers pour le décret du 2 mars 1848, cherchons ailleurs. Pour ce texte, il se passe peut-être ce que l'on voit souvent pour bien des lois sociales de ces dernières années : l'ignorance des intéressés, leur mésintelligence des textes faits pour eux les privent des bienfaits dont ces mesures veulent les doter. En l'espèce, il s'agit d'une confusion que les ouvriers semblent avoir faite entre le décret précité et la loi du 9 septembre 1848 qui supprimait la réduction des heures de travail, que le décret de mars avait réalisée. Ils ont cru que cette loi avait le même effet destructif pour tout ce que contenait le décret, et que le marchandage était à nouveau autorisé. En septembre 1848, l'esprit des législateurs n'étant plus le même qu'en mars, les ouvriers ne s'étonnèrent pas de cette décision réactionnaire, et depuis lors ils sont restés convaincus qu'aucun texte n'interdisait le marchandage, ils ont continué à en souffrir, personne n'a songé à leur

ouvrir les yeux à cet égard, ou, plus exactement, ils n'ont pas réussi à se rendre assez solidaires les uns des autres pour refuser unanimement de travailler à tâche, les efforts collectifs dirigés contre le tâcheronnat étant restés le plus souvent isolés.

Ils seraient cependant en droit, par eux-mêmes ou par leurs syndicats, de poursuivre devant les tribunaux toutes les infractions à ce décret du 2 mars 1848, mais pendant longtemps, jusqu'en 1898, ils ne se sont servis de la justice qu'au civil, pour réclamer le paiement des salaires impayés par les marchandeurs. Toutefois, ce n'est pas que les ouvriers ou leurs mandataires n'aient fait de nombreux efforts pour aboutir à une nouvelle, mais définitive suppression du marchandage. Mais ces tentatives ne procédèrent pas d'un élan général de la masse ouvrière du bâtiment. La première est due à la Chambre syndicale des ouvriers menuisiers de Paris qui sollicite en 1882 de la municipalité et des Chambres syndicales des entrepreneurs la suppression du marchandage.

Puis, en 1884, une commission d'enquête parlementaire recueille les plaintes ouvrières contre les tâcherons. En 1885, un chômage intense incite tous les syndicats ouvriers du bâtiment de Paris à déposer une pétition sur le bureau du Conseil municipal de Paris tendant à l'abolition du marchandage sur les chantiers municipaux. Après de vives discussions,

le Conseil (délibérations des 27 avril, 20 décembre 1887, 29 février 1888) supprima le marchandage sur les chantiers municipaux, établit la journée de neuf heures et décida l'application, dans les marchés et dans les contrats de travail, de la série des prix de 1882, établie par les soins de la ville de Paris et qui reste un des textes les plus importants ayant trait au bâtiment.

Les délibérations du Conseil municipal furent annulées par décret, sur la proposition du préfet de la Seine, mais les conseillers les ayant reprises dans la même forme, il intervint un accord entre le Conseil municipal et le Préfet de la Seine pour obtenir, dans les cahiers des charges des adjudications de la ville de Paris, l'interdiction de l'emploi des marchandeurs et autres sous-entrepreneurs.

Ce fut là un résultat très appréciable pour les ouvriers du bâtiment employés par les entrepreneurs de travaux publics de Paris. En outre, cette victoire partielle donna plus d'acuité encore au désir ardent de l'ensemble des ouvriers de la corporation de voir voter l'interdiction générale du marchandage.

Depuis 1888, d'ailleurs, les conflits suscités par le fléau furent innombrables. En 1899, dans les décrets que l'on appelle les décrets Millerand, un article obligea les administrations publiques à insérer dans les cahiers des charges de leurs adjudications une clause « rappelant l'interdiction du marchandage

telle qu'elle résulte du décret du 2 mars 1848 ». Les délibérations du Conseil municipal de 1888 avaient donc porté leurs fruits.

D'ailleurs, ces dispositions bienfaisantes insérées dans les décrets de 1899 ne peuvent pas toujours être respectées. La plupart des municipalités, en effet, ne divisent pas en plusieurs lots les travaux qu'elles adjugent, et les adjudicataires doivent accepter tout un ensemble de travaux très divers, comprenant toutes les variétés d'ouvrages que comporte l'industrie du bâtiment. Ils sont donc matériellement obligés de sous-traiter ces travaux. Voici ce qu'un « leader » syndicaliste disait à cet égard aux camarades « conscients et organisés » lecteurs d'une grande feuille de défense ouvrière : « La loi restant lettre morte dans les travaux particuliers, vous croyez peut-être que suivant les clauses inscrites dans les cahiers des charges des travaux de la ville de Paris, de l'assistance publique, des ponts et chaussées, etc., il n'existe pas de tâcherons dans les travaux de ces différents services, détrompez-vous, camarades, nombreux sont les travaux exécutés par les marchands. Seulement, là avec la complicité intéressée du patron, ils s'intitulent chefs de chantiers, alors qu'il est prouvé qu'ils ne se présentent qu'à intervalles réguliers sur ces travaux et sont représentés par des sous-ordres qui, habituellement, sont appointés par eux. »

Il nous faut voir de plus près pourquoi le décret de 1848 ne s'applique pas. Il semblerait, en effet, que la suppression du marchandage, nettement formulée, eût dû suffire pour en entraîner la disparition effective. Mais la jurisprudence n'a pas été de cet avis, et l'interprétation que la Cour de cassation donne du décret de 1848 est la raison principale de la persistance du marchandage.

Pendant longtemps, les ouvriers n'ont pas réclamé le bénéfice de la prohibition de 1848 ; nous avons vu, en effet, que la classe ouvrière pensait à tort que les décrets de mars avaient été implicitement abrogés en septembre. Ce n'est qu'en 1896 qu'une tentative fut faite pour réaliser l'application des décrets. Mais cet essai ne donnera pas les résultats qu'on en espérait, en raison de l'interprétation de la Cour de cassation. Il est cependant essentiel de rappeler sommairement cette affaire, qui fit grand bruit et qui motiva le dépôt des projets de lois récents sur l'abolition du tâcheronnat.

Le 14 octobre 1896, un tâcheron chargé d'un ravalement avait négligé de payer ses ouvriers ; l'un d'eux, ayant poursuivi en même temps le tâcheron et l'entrepreneur, les fit condamner solidairement par le conseil des prud'hommes à payer les salaires qui lui étaient dus, ce conseil décidant que le patron, d'après le contrat, devait fournir chaque samedi des acomptes au tâcheron. Mais le tribunal

de commerce ayant mis l'entrepreneur, M. L..., hors de cause, les ouvriers citèrent directement patron et tâcheron devant la neuvième Chambre correctionnelle pour se voir condamner, en vertu du décret de mars 1848, comme en ayant violé les prescriptions. Ils obtinrent gain de cause en correctionnelle et devant la Cour de Paris. Mais la Cour de cassation cassa l'arrêt pour vice de forme et renvoya l'affaire devant la Cour d'Orléans qui, d'abord par un arrêt par défaut du 5 juillet 1898, confirma l'arrêt de Paris, puis par un arrêt sur opposition du 11 juillet 1899 adopta une théorie différente, et se prononça dans un sens opposé.

La Cour de cassation, après avoir jugé au fond, fit alors venir l'affaire devant la Cour de Bourges qui adopta la deuxième théorie de la Cour d'Orléans. Cependant, le 31 janvier 1901, un arrêt de cassation, rendu toutes Chambres réunies, renvoya le dossier devant la Cour de Rouen qui, cette fois, dut adopter la thèse de la Cour de cassation.

Quelle est donc l'interprétation que la Cour suprême donne du décret de mars 1848 ? La Cour tire argument du décret ainsi rédigé : « L'exploitation des ouvriers par des sous-entrepreneurs, ou marchandage, est abolie. » Et elle estime que le contrat de marchandage fait de bonne foi n'est pas *ipso facto* répréhensible, le décret de 1848 n'ayant voulu prohiber que le trafic déloyal qui peut se pro-

duire dans le marchandage et atteindre la collision entre l'entrepreneur et le sous-traitant ou tout acte dolosif dont le but serait d'entraîner une « réduction exagérée du prix du travail et d'exposer les ouvriers aux dangers de l'infidélité ou de l'insolvabilité du marchandeur dans le règlement de leur paye ». Mais l'appréciation de cette « exploitation » de l'ouvrier ne laisse pas d'être assez délicate. Aussi la Cour de cassation déclare-t-elle : « Attendu que l'exploitation de l'ouvrier par le sous-entrepreneur ouvrier comporte, par sa nature, au sens des décret et arrêté de mars 1848, l'appréciation d'un acte frauduleux aboutissant au profit abusif que le tâcheron tire du travail de l'ouvrier ; que cet acte nécessite donc, pour devenir délictueux, la réunion de trois éléments : un fait matériel, une intention de nuire, et un préjudice pour l'ouvrier... »

Cette doctrine de la Cour suprême s'est trouvée confirmée, peu de temps après, par un arrêt de la Cour de Paris du 8 juillet 1904 rendu sur appel interjeté par un entrepreneur condamné solidairement avec son tâcheron. La Cour reforma le jugement du tribunal correctionnel de la Seine (29 mars 1904), en s'inspirant nettement des principes établis par la Cour de cassation, c'est-à-dire en appliquant la théorie dite du *profit abusif*. La Cour considéra que les décrets de 1848 ne s'appliquent nullement au traité passé entre l'entrepreneur et le sous-traitant,

mais seulement aux rapports du sous-traitant avec les ouvriers qu'il emploie et lorsque « l'exploitation des ouvriers par le moyen du marchandage a consisté de la part du sous-traitant à tirer un *profit abusif* du travail des ouvriers ». Le marchandage ne devient illicite que lorsque le tâcheron a abaissé abusivement le taux du salaire pour réaliser un profit illégitime », c'est-à-dire a trop prélevé pour lui-même sur la somme que lui a donnée le patron : « L'exploitation doit s'entendre de l'écart entre ce que le tâcheron aura touché et ce qu'il aura versé aux ouvriers. » Il suit de là tout naturellement que, si l'entrepreneur a lui-même donné une somme manifestement trop faible pour que le salaire des ouvriers soit suffisant après le prélèvement du tâcheron, il peut être reconnu complice du marchandeur.

Toutes ces subtilités jurisprudentielles ne suffisent pas à masquer l'imperfection du libellé de l'article 2 du décret du 2 mars 1848 d'où nous vient tout le mal, après avoir fait naître tant d'espoir au cœur des ouvriers du bâtiment. En réalité, ces décisions de jurisprudence, si elles appliquent trop exactement le texte de 1848, n'en heurtent pas moins le bon sens, car si l'entrepreneur et le tâcheron n'ont pas « l'intention de nuire » aux ouvriers à tâche, en fait c'est bien ce qui a lieu, et le marchandage est vraiment une pratique « oppressive » (1) pour l'ouvrier,

1. R. Jay, *le Marchandage et le décret de 1848*. (*Revue d'Économie politique*, février 1900.)

il est toujours délictueux, puisqu'il entraîne inévitablement un profit illicite pour le tâcheron.

Ces arrêts restés fameux n'apaisèrent point les plaintes des ouvriers, et dans toutes les professions où sévit le marchandage, particulièrement dans le bâtiment, ils ne cessèrent de réclamer l'abolition de cet abus. Ces plaintes trouvèrent leur expression dans le projet de loi déposé par M. Viviani et voté, par la Chambre seulement, le 17 mars 1910. L'article premier de ce projet définit le marchandage, évitant l'ambiguïté du décret de 1848 : « Le marchandage est une convention de sous-entreprise dans laquelle le sous-entrepreneur ayant passé avec l'entrepreneur principal un contrat portant sur la main-d'œuvre de travaux à accomplir, fait exécuter ces travaux par des ouvriers payés par lui au temps ou aux pièces, avec ou sans garantie de l'entrepreneur. » Le texte fut rédigé pour toutes les professions, mais il semblerait peut-être devoir s'adapter plus spécialement au bâtiment. A notre avis, la question de la responsabilité civile de l'entrepreneur se trouverait ainsi résolue, car l'article 2 décide que l'on n'a plus à faire la preuve de « l'intention de nuire ». « Celui qui, avec ou sans intention, se livrera au marchandage sera passible d'une amende de 100 à 200 francs en cas de récidive. » Tout au plus pourrait-on regretter que le texte ne décide pas assez explicitement que l'entrepreneur doit être lui aussi compris dans les

poursuites, ce que l'esprit du texte suppose manifestement. Lorsque le Sénat aura, à son tour, à voter le projet, on fera bien de modifier le premier membre de phrase de l'article 2, en y ajoutant une clause entraînant la culpabilité du patron qui tolère un marchandeur dans son exploitation.

Il importe, au point où nous en sommes, de résumer brièvement les critiques adressées au marchandage par les collectivités syndicales et les militants.

1^o *Le tâcheronnat avilit les salaires.* — Ce que les ouvriers reprochent le plus violemment à cette pratique, c'est d'avilir les salaires. Un membre du Conseil supérieur du travail déclarait franchement en 1898 : « C'est par le marchandage qu'on arrive au bon marché et à la rapidité, c'est-à-dire à ce qui permet de concurrencer les produits étrangers. » Ainsi le « sweating-system » serait justifié par ses résultats ! L'entrepreneur, ayant calculé au plus juste la somme de salaires que lui coûtera sa main-d'œuvre, il faut donc bien que le tâcheron avilisse ces salaires, réduise cette somme, pour toucher lui-même quelque chose. Il y arrive en intensifiant le travail et, quelquefois, en l'exécutant sans probité, c'est-à-dire sans s'occuper de la qualité de ce travail. D'une façon précise, le tâcheron est « un adjudicataire de main-d'œuvre au rabais (1) », le patron donne la préférence à

1. C. Flamand. *le Marchandage*, conférence faite au groupe des chambres syndicales patronales.

celui qui exige une moindre somme de salaires.

2° *En harcelant ses ouvriers, le tâcheron les épuise.* — Il est cependant des cas où les ouvriers gagnent plus que s'ils étaient directement employés par des entrepreneurs (1). Cela semble paradoxal, puisque les marchandeurs consentent des rabais importants aux entrepreneurs. C'est que les ouvriers fournissent un travail bien plus considérable, non seulement parce que le tâcheron leur donne quelquefois un ou deux sous de l'heure de plus que le patron, mais aussi parce que leur travail est intensif. L'exploitation n'en est que plus évidente. « L'ouvrier maçon, dit M. Jay, qui reçoit du marchandeur 20 centimes par heure de plus que s'il était payé par l'entrepreneur, n'en sera pas évidemment moins exploité s'il a été pendant cette heure obligé de donner un effort double de celui que l'entrepreneur aurait exigé. » Dans les deux cas il y a surmenage, plus intense quand les ouvriers sont payés plus cher par le tâcheron, et c'est là une critique de plus. Le bénéfice du tâcheron dépend, en effet, de l'intensité du travail, de sa rapidité d'exécution. Aussi exerce-t-il sur ses hommes une surveillance de tous les instants, d'où lui est venu ce sobriquet : « la pieuvre. (2) »

1. C'est, du moins, ce qu'affirmaient des entrepreneurs délégués à la commission du travail de la Chambre des députés, en 1894.

2. *Mort à la Pieuvre du Bâtiment*, brochure publiée par la Fédération nationale des Travailleurs du Bâtiment.

3° *Le tâcheronnage ne fait travailler que les jeunes.* — En outre, pour arriver à ses fins, il n'emploie que des ouvriers capables de fournir une grande somme de travail :

« Il faut que l'équipe soit composée tout entière d'hommes robustes, en pleine vigueur. Pas de jeunes, on trouve rarement des ouvriers de moins de 20 ans dans les équipes de tâcherons. Pas de vieux, à plus forte raison : à 50 ans un ouvrier ne peut soutenir un pareil labeur, d'autant plus qu'un travail de plusieurs années dans ces conditions peut suffire à épuiser un tempérament des plus solides. Intensification du chômage par la surproduction ; décadence de la valeur professionnelle chez les jeunes qu'on n'emploie pas ou qu'on dégoûte du travail par de pareilles méthodes ; misère des vieux qui ne trouvent plus à s'employer sur les chantiers ; telles sont les conséquences du marchandage (1). » Tout au plus pourrait-on atténuer la sévérité justifiée de ce réquisitoire, en faisant remarquer que le tâcheron, qui recherche sans cesse l'exécution rapide du travail, est amené à éliminer, au cours de ce travail, tout ce qui en entrave la rapidité, appliquant ainsi, involontairement et imparfaitement d'ailleurs, certains principes de la méthode américaine de travail, dite « méthode Taylor ». Hâtons-nous d'ob-

1. Huitième Session du Conseil supérieur du travail.

server que celle-ci, par contre, adopte les hauts salaires et n'entraîne pas les effets du « Sweating system », bien au contraire.

Parmi les reproches adressés au marchandage, le surmenage est donc bien celui contre lequel s'élèvent le plus souvent les doléances des intéressés. Les ouvriers du bâtiment, dans les occasions diverses où ils peuvent donner libre cours à leurs plaintes, ne trouvent pas d'épithètes assez violentes pour flétrir cette surveillance incessante dont les harcèle le tâcheron.

4° *Les tâcherons sont souvent insolvables.* — Leurs plaintes ne sont pas moins vives contre l'insolvabilité de ces mêmes tâcherons qui, s'ils s'acharnent à extraire de l'ouvrier la plus grande somme de labeur possible, en revanche n'apportent pas toujours la même diligence à payer les salaires qu'ils ont promis. Le sous-entrepreneur n'a, en général, pas le moindre capital derrière lui et ne peut, par conséquent, présenter aucune garantie. Souvent même il tient boutique de marchand de vins, et paie ses ouvriers avec des jetons, les contraignant ainsi à venir consommer chez lui pour échanger ces jetons contre de l'argent. « Le tâcheron, dit un militant syndicaliste, est un merveilleux spéculateur établi marchand de soupe et marchand de sommeil, il lui faut une clientèle sans risques, et quel meilleur moyen que de soustraire des travaux, même à vil prix, pour occuper

ses clients forcés, leur donner toutes facilités pour consommer, les y obliger sous peine de renvoi, si bien que, quand arrive la paye, il est facile à ce marchand d'hommes de prouver à l'ouvrier qu'il est le redevable... »

Et voilà l'homme sur lequel l'entrepreneur se repose du soin d'exécuter des travaux parfois très délicats et de donner à ceux qui les font le salaire qui les fait vivre ! Les statistiques publiées par l'Office du Travail, constatent qu'en une seule année le conseil des prud'hommes de la Seine rendait 616 jugements contre les marchandeurs au sujet de non-paiement de salaires dont le total s'élevait à 39.321 fr., soit 63 fr. 83 par ouvrier.

Devant cette situation, que peuvent les ouvriers, pour obtenir leur dû ? En principe, ils ne peuvent s'en prendre à l'entrepreneur, sauf lorsque ce dernier doit encore quelque chose au tâcheron lui-même, mais ils n'ont de recours que jusqu'à concurrence de ce reliquat, ainsi que semble l'indiquer l'article 1798 du Code civil : « Les maçons, charpentiers ou autres ouvriers qui ont été employés à la construction d'un bâtiment ou d'autres ouvrages faits à l'entreprise, n'ont d'action contre celui pour qui les ouvrages ont été faits que jusqu'à concurrence de ce dont il se trouve débiteur envers l'entrepreneur au moment où leur action est intentée. »

5° *L'ouvrier travaillant à tâche est trop spécialisé.*

— Les syndicalistes adressent encore à la pratique du marchandage d'autres reproches, mais moins graves. L'ouvrier qui travaille dans l'équipe de spécialistes d'un tâcheron — et celui-ci est presque toujours spécialisé dans un travail donné — n'accomplit qu'un seul et même ouvrage et désapprend les autres, si tant est qu'il ait pu apprendre à fond son métier. D'où il suit que, en cas de chômage, cet ouvrier spécialisé éprouve beaucoup de difficulté à trouver du travail.

6° *Le tâcheron ne veut pas d'apprentis.* — En outre, le tâcheronnat n'est pas sans avoir une grande influence sur la crise de l'apprentissage, car le tâcheron, dans sa recherche incessante du travail intensif, ne s'embarrasse pas de jeunes ouvriers inexpérimentés, qu'il n'a pas le temps de former.

7° *Malfaçons entraînées par le tâcheronnat.* — Signalons pour mémoire les malfaçons qu'entraîne la rapidité du travail à la tâche, et venons-en à une critique très vive qui reparaît fréquemment sous la plume ou dans la bouche des orateurs et écrivains syndicalistes : « L'entrepreneur abandonne aux tâcherons divers qu'il emploie dans la construction, toute la direction du travail, se bornant à fournir des acomptes et des matériaux. » Il devient donc un simple bailleur de fonds, un banquier, et son bénéfice n'en paraît alors que plus injustifié à des esprits simplistes. Certes cela lui permet d'entreprendre à la fois des affaires

multiples. Mais il ne met plus les pieds sur un chantier, sa compétence s'émousse, le travail est exécuté moins consciencieusement, il n'a plus aucun rapport avec ses ouvriers qui l'ignorent et le haïssent encore davantage : « Cela ne va pas sans sabotage, mais le travail saboté est payé aux entrepreneurs comme le travail bien fait. Il y a bien les architectes, mais tous ne sont pas des ennemis des pots-de-vin. Il y a aussi des sociétés de constructeurs, où l'architecte et les entrepreneurs sont toujours d'accord, il n'y a que le futur acquéreur de la construction qui aura à se plaindre des nombreuses réparations à faire ; quant à l'ouvrier, il a été surmené, et sa consolation est de savoir qu'il a du travail assuré par ces réparations (1). »

Que vaut cette critique ? Il convient de faire la part de l'animosité toujours en éveil des ouvriers contre ceux qui détiennent une parcelle quelconque de capital. Mais, à côté de cela, on est obligé de reconnaître qu'il y a dans ce grief quelque vérité, et l'on doit déplorer cette abstention de l'entrepreneur qui se désintéresse ainsi de son métier, laissant se produire des malfaçons. Le patron moderne, dès qu'il dirige une entreprise quelque peu importante, abandonne à des subalternes le soin de vérifier le travail et de connaître les ouvriers. Ceux-ci le sentent trop loin

1. *La Pieuvre du Bâtiment*, op. cit., p. 9.

d'eux, et, s'ils ont un grief à formuler, ils n'hésitent pas, dès lors, à employer immédiatement les grands moyens, puisque le tâcheron les empêche d'aborder l'entrepreneur.

8° *Le tâcheronnat nuit aux entrepreneurs consciencieux.* — Il ne faudrait pas croire que le parti ouvrier soit seul à formuler ces critiques, acerbes parfois, mais qui toutes se justifient. La Chambre syndicale des Entrepreneurs de maçonnerie de Paris s'est fait l'écho de certaines de ces critiques et en formule de différentes (1) : « Le tâcheronnat est une des principales causes de la crise que subit notre industrie. Il a, en effet, permis à certains entrepreneurs d'exécuter beaucoup plus de travaux qu'ils n'auraient pu en traiter s'ils avaient dû effectivement s'en occuper et diriger en personne leurs chantiers. Grâce aux tâcherons, d'ingénieux spéculateurs, entrepreneurs seulement de nom, n'ayant ni compétence technique, ni personnel, ni organisation, enlevaient des affaires à des prix rémunérateurs pour eux qui n'avaient aucuns frais généraux, et qui se souciaient peu de la qualité du travail fourni par leurs marchands, mais qui auraient été ruineux pour des confrères consciencieux. Il est contre le tâcheronnat un autre grief qu'on ne saurait contester, c'est qu'il a toujours empêché la stabilité des salaires pendant l'exécution

1. *Les Études professionnelles*, numéro d'octobre 1909.

des travaux. En effet, chaque fois que les prix ont été fixés et que les entrepreneurs ont passé des marchés, en se basant sur lesdits salaires, les tâcherons les ont aussitôt surélevés d'un dixième environ et cette majoration a été immédiatement réclamée par les ouvriers non employés par les tâcherons, troublant ainsi les prévisions faites au moment de la conclusion des marchés au grand dommage des entrepreneurs. Cette surélévation des prix est inéluctable pour les tâcherons; sans elle, ils ne pourraient accaparer les ouvriers les plus forts et les plus habiles au détriment des entrepreneurs qui, ne sous-traitant pas leurs travaux, ne trouvent à embaucher que des ouvriers moins robustes et moins capables auxquels ils sont contraints, par l'égalité des prix imposés par les ouvriers dans chaque spécialité, de payer un salaire supérieur au rendement de leur travail. Non seulement le tâcheronnat a, dans la maçonnerie, empêché la stabilité des salaires, mais il a causé les différences considérables de prix payés aux diverses spécialités. »

Les partisans du marchandage se font donc de plus en plus rares, et ce n'est ni chez les syndicalistes, bien entendu, ni même chez la plupart des entrepreneurs consciencieux qu'on pourrait les trouver. En réalité, on ne peut légitimer cette pratique qu'en contestant les arguments des adversaires et les faits. Au Conseil supérieur du Travail, M. Mil-

lerand avait nettement mis en évidence ce parasitisme dont subsiste le tâcheron : « Une main-d'œuvre qui vaut 1.500 francs sera prise par le tâcheron pour 1.200. Quelle sera dès lors l'obligation double de ce tâcheron ? Ce sera de réaliser d'abord le bénéfice de l'entrepreneur, c'est-à-dire la différence entre la valeur réelle de la main-d'œuvre et le prix qu'il en a donné. Ce sera ensuite d'ajouter à ce premier bénéfice un autre bénéfice pour lui. Où prendra-t-il ces deux bénéfices, sinon sur les salaires des ouvriers que lui-même emploie ? » On n'a pas manqué d'essayer de réfuter cette critique vigoureuse. A plusieurs reprises, certains conseils de prud'hommes ont tenté de convaincre le public de la légitimité du bénéfice du tâcheron. Pour eux, ce bénéfice est légitime parce que le tâcheron participe au travail en le surveillant et en le dirigeant, ne demandant ainsi que le paiement du temps qu'il y passe. En outre, il court des risques, celui de fournir le matériel et l'outillage, et celui d'attendre pendant de longs mois le règlement de ses mémoires, alors qu'il est obligé, chaque quinzaine, de payer ses hommes. (Il est vrai qu'on ne compte plus les marchandeurs insolubles.) On dit encore qu'il est responsable des malfaçons de ses ouvriers. Mais ici, les partisans du marchandage se heurtent aux protestations unanimes des ouvriers à tâche, qui déclarent sans ambages que les malfaçons et les accidents qu'elles entraînent résultent tous de ce

fait que, étant harcelés par le marchandeur, ils sont entraînés à bâcler l'ouvrage, malgré leur désir d'exécuter le travail selon les règles de l'art et avec conscience. Laissons, d'ailleurs, sur ce point, la parole aux intéressés.

Voici ce que répondent les syndicats par la bouche d'un de leurs membres les plus actifs (1) : « Nos législateurs ne réprouvent le marchandage qu'autant que le tâcheron fait faux bond et lèse le travailleur en ne le payant pas ; mais, victimes journallement de cet état de choses, nous ne pouvons envisager et n'envisageons pas le marchandage sous le même jour ;... nous devons envisager le préjudice moral et pécuniaire qu'ils apportent dans notre corporation et la perturbation dont ils sont cause dans le marché du travail. Comment peut-on admettre qu'un individu quelconque, avec plus ou moins de connaissances professionnelles, s'arroge le droit de traiter de gré à gré avec le premier adjudicataire un travail quel qu'il soit sur des données qui, bien souvent, dans la taille de pierre et au ravalement, ne sont pas définitives ; il accapare, lui qui n'a qu'une responsabilité pécuniaire atténuée et souvent nulle, un travail pour lequel il ne fournit ni matériel, ni matériaux, l'outillage étant fourni par les ouvriers, exécutant la

1. *Le Travailleur du Bâtiment*, juin 1908. article de M. Triouleyre sur le Tâcheronnat.

besogne sur laquelle il devrait n'avoir droit qu'à une part d'argent proportionnelle au travail fourni,... ce qui n'empêche pas ces tâcherons de se grouper entre eux, sous la prétentieuse étiquette de chefs tailleurs de pierre et de chefs ravaleurs, et sous le fallacieux prétexte de défendre ce qu'ils considèrent comme leurs droits. » Un fait suffira pour montrer le souci constant des ouvriers de démasquer les malfaçons, lorsqu'elles ont pour origine l'inobservation des principes du métier. En 1908, lors de la catastrophe du « caisson » du Métropolitain, qui entraîna la mort de nombreux ouvriers noyés et écrasés, le syndicat ouvrier prit part à l'enquête, et, comprenant son rôle de défense des intérêts de la profession, s'efforça de prouver que les précautions légales destinées à assurer la sécurité des ouvriers puisatiers et tubistes n'avaient pas été scrupuleusement observées. D'ailleurs, les syndicats ne laissent guère passer d'occasions de signaler les malfaçons dès qu'ils en ont connaissance, mais ils se bornent à les flétrir dans leurs journaux, il leur manque la hardiesse, et souvent les moyens de poursuivre en justice ceux qui en sont responsables. Et il y a bien là cependant des faits qui portent atteinte aux intérêts généraux de la profession, en jetant un doute sur la probité du travail.

L'Action syndicaliste contre les tâcherons. — C'est sans relâche que s'exerce la propagande des militants

syndicalistes contre cette plaie qui les ronge, et si leurs efforts se portaient toujours vers des objets aussi louables, la sympathie du grand public leur serait acquise, tandis que leurs violences habituelles sont seulement ce qu'il retient de leur activité. Quoi qu'il en soit, la Fédération ouvrière du Bâtiment est le seul organisme syndical qui se soit aussi résolument décidé à poursuivre la suppression des marchandeurs, donnant ainsi aux autres professions où les tâcherons sévissent, un exemple qui n'est que fort peu suivi.

Les journaux syndicalistes sont pour la Fédération de précieux instruments pour répandre la bonne parole aux syndiqués et soulever en eux une légitime indignation contre la « pieuvre ». *La Bataille syndicaliste* incite presque journellement ses lecteurs à démasquer les tâcherons, à désertter les chantiers de tâche pour les chantiers à la journée. En outre, la feuille officielle de la Fédération, *le Travailleur du Bâtiment*, par des articles souvent virulents, vient chaque mois battre le rappel pour la même cause. Enfin, il n'y a pas de séance du Comité fédéral ou du Comité intersyndical où le tâcheronnat ne soit mis sur la sellette. Les « camarades » éloquents qui font les tournées en province pour attiser, en des réunions houleuses, l'ardeur syndicaliste, ne manquent pas de prendre souvent le marchandage comme thème de leurs harangues. Il n'est pas non

plus de petit syndicat qui, dans son humble sphère, ne cherche à coopérer à l'action commune.

La Fédération se sert même de la publicité dans sa lutte contre les tâcherons ; elle fait apposer dans tous les endroits que les ouvriers sont susceptibles de fréquenter, de petits « papillons » multicolores ainsi rédigés :

« Pour assurer la disparition du tâcheronnat, toutes les corporations du bâtiment doivent unir leurs efforts ! »

« Supprimer le marchandage, c'est enrayer la surproduction, cause de chômage. »

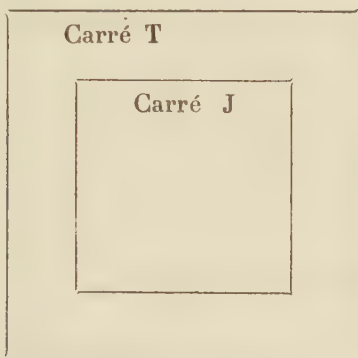
« Le marchandage n'occupe que l'ouvrier jeune et fort, parce que celui-ci seul peut lui assurer un gros bénéfice. Faut-il donc tuer les faibles ? »

« L'ouvrier travaillant à tâche est anéanti par la surproduction pour se donner des forces factices, il s'alcoolise ! »

Ce dernier papillon est significatif, il marque une transformation importante de l'opinion des dirigeants du monde ouvrier à l'égard des ravages de l'alcoolisme. L'indifférence a fait place à un sentiment de répulsion pour cet horrible fléau. La masse suivra-t-elle sur ce point les conseils des militants ?

Citons encore une démonstration curieuse rédigée contre le marchandage, dans un langage familier. Le rédacteur de l'article s'adresse à un ouvrier tâche-

ron (1) : « Si tu gagnes 9 francs par jour à tâche et ton garçon 6 fr. 50, tu produis une somme de travail se rapportant au carré T, et si tu examines avec moi le cas d'un camarade travaillant à la journée à raison de 8 fr. 50 par jour et son garçon 6 francs, sa production équivaudra au carré J. Le carré T est



payé 9 francs + 6 fr. 50 = 15 fr. 50. Le carré J est payé 8 fr. 50 + 6 francs. = 14 fr. 50. Tu vois que le carré T est du double plus grand que le carré J et que, quand l'ouvrier à la journée aura produit une somme de travail équivalente au carré T, il aura gagné 8 fr. 50 + 6 fr. 50 = 14 fr. 50 $\times$ 2 = 29 francs. Son travail vaudra donc 13 fr. 50 de plus que le tien. Donc, je résume : du côté tâcheron, carré T, il y a surproduction, avilissement de la valeur travail, chô-

1. R. Péricat, *le Travailleur du bâtiment*, 15 octobre 1907.

mage pour les camarades. Du côté ouvrier à la journée, carré J, il y a : diminution de la production, augmentation de la valeur travail, diminution du chômage. Par la différence des salaires, le tâcheronnat entretient parmi nous un antagonisme continu. Cet antagonisme est maintenu par la majorité des salariés eux-mêmes qui gardent jalousement contre les autres salariés les avantages pécuniaires et moraux qu'ils ont conquis. »

Enfin, dominant tous ces instruments de lutte pacifique contre les marchandeurs, il reste aux ouvriers l'*ultima ratio*, la grève. Et il n'est, hélas ! pas rare de voir plusieurs chantiers cesser le travail devant les exigences des tâcherons.

Le tâcheronnat dans l'avenir. — Cette institution doit-elle résister longtemps encore aux coups répétés de ses adversaires ? Il est permis d'en douter. Mais cette ivraie est singulièrement vivace, et depuis plus d'un long siècle que les efforts des ouvriers se sont ligüés contre elle, on la voit toujours debout. Les causes de cette persistance sont complexes : du côté des ouvriers, il est évident que toutes leurs tentatives de suppression devaient rester vaines, puisqu'elles se produisaient isolément et sans esprit de suite, et il n'en pouvait guère être autrement en raison de la faiblesse numérique et effective des organisations ouvrières. En 1848, le décret supprimant le marchandage fut obtenu peut-être plus par la pression

de l'opinion publique que par les efforts des collectivités. Et c'est tout autant dans cette absence de cohésion que dans une jurisprudence mal inspirée qu'il faut chercher les raisons de la non-application du fameux décret précité.

En outre, dans la masse même des salariés du bâtiment qui souffrent du tâcheronnat, n'y en a-t-il pas une notable partie, beaucoup plus nombreuse qu'on ne se l'imagine, qui se fait complice des tâcherons, en acceptant sans protester leurs exigences ? Pour ceux-là les syndicats n'ont pas assez de mépris, et ils ne cessent de flétrir leur conduite. Ce sont en général des travailleurs du Limousin, des Bretons, ou même des étrangers, qui, étant loin de ressentir les mêmes besoins que les ouvriers de Paris et des grandes villes, viennent périodiquement, pendant huit à neuf mois de l'année, se mettre à la remorque des marchandeurs, acceptant leurs offres, sans même avoir conscience d'être exploités. Ces « bêtes de somme », comme les ouvriers parisiens se plaisent à les surnommer, sont une des principales causes de chômage pour tous ceux qui ne peuvent se résoudre à travailler à outrance pour un salaire proportionnellement inférieur. Pour ces « renards » inconscients, les lois de protection ouvrière sont inexistantes. Le repos hebdomadaire n'a pas d'attraits pour eux, non plus que les mesures destinées à assurer leur sécurité.

Au point de vue professionnel qu'en résulte-t-il ? Trop souvent des malfaçons, de l'ouvrage bâclé, car beaucoup de ces ouvriers à tâche cherchent à compenser par un travail accéléré et prolongé un salaire trop réduit. C'est, à peu de chose près, ce qui se passe au moment de la moisson, dans les départements de grande production agricole où l'on voit des équipes d'ouvriers belges ou italiens s'abattre sur les champs et expédier leur tâche, pressés qu'ils sont d'aller louer ailleurs leur activité maladroite pour une paie misérable. Ici comme là le travail est mal fait.

Au point de vue collectif, et si l'on n'envisage qu'une période assez courte, le tâcheronnat entraîne automatiquement le chômage, nous l'avons déjà constaté. Seuls les jeunes et les forts travaillent, compromettant leurs forces par un travail exténuant et par l'alcoolisme.

Pourcentage des ouvriers travaillant à tâche dans l'industrie du bâtiment. — La situation, cependant, n'est pas aussi inquiétante qu'elle le paraît. Le marchandage, en effet, est loin d'englober la majorité des travailleurs du bâtiment. Évidemment, il y a des localités où les ouvriers de certaines spécialités sont tous sous les ordres des tâcherons, mais en dehors de ces cas assez rares, on peut dire que la proportion du tâcheronnat ne dépasse guère 50 o/o du nombre total des ouvriers dans la plupart des régions.

En France, un aperçu statistique appuiera avec plus de précision cette affirmation. Les professions où l'on rencontre le plus de tâcherons sont celles des ravaleurs, des carriers et des maçons-plâtriers. Dans la région parisienne (Seine-et-Oise et Seine-et-Marne exceptés), il y a près de 50 o/o de maçons-plâtriers travaillant à tâche, 40 o/o chez les fumistes en bâtiment, 60 o/o chez les ravaleurs, 30 o/o chez les tailleurs de pierre, 20 o/o chez les menuisiers, 15 o/o chez les briqueteurs. Parfois, le tâcheron verse aux ouvriers une prime à la surproduction à la fin du chantier, il en est ainsi chez les monteurs-électriciens. Les autres professions du bâtiment à Paris comportent une proportion de tâcherons bien moindre. Mais, en définitive, ce sont les plus importantes qui souffrent le plus des tâcherons. Le grand contrat collectif de 1909 stipulait bien la suppression définitive des tâcherons, mais son existence fut éphémère. En pratique, d'ailleurs, il faut des équipes de spécialistes pour bien des travaux, et les tâcherons sont là, toujours prêts, moniteurs d'ouvriers spécialisés. Les patrons qui ont voulu résolument abandonner les tâcherons ont essayé de leur susciter une concurrence très intéressante sous la forme de collectivités ouvrières de main-d'œuvre (1), qui semblent être des tâcherons déguisés.

1. Ces sociétés végètent, en raison de la méfiance des ouvriers et du désordre incurable où elles laissent leurs comptabilités.

En Seine-et-Oise, 50 o/o de briqueteurs travaillent à tâche. A Juvisy, les ouvriers travaillent directement aux pièces, sans tâcherons, ceux-ci ayant dû capituler devant l'effort énergique des syndicats. Notons d'ailleurs que les organisations ouvrières voient d'un aussi mauvais œil le travail aux pièces, et la participation aux bénéfices, que le travail à tâche. C'est, à notre avis, une assimilation hâtive et injustifiée, et il n'y a là rien de comparable avec la regrettable situation qu'entraîne le tâcheronnat.

En Seine-et-Marne, la situation est sensiblement analogue, mais l'effectif des ouvriers y est bien moins élevé.

Dans le Loiret, nous relevons les noms de localités où le tâcheronnage affecte 75 o/o et même 100 o/o des travailleurs du bâtiment ; ainsi en est-il à Pithiviers chez les plâtriers, paveurs, puisatiers et terrassiers ; le fait est curieux pour ces derniers, car ils travaillent ailleurs le plus souvent directement pour le compte des entrepreneurs.

A Bourges, le travail aux pièces a écarté le tâcheronnage qui ne s'exerce que dans une proportion de 5 o/o. A Beffes, dans le Cher, où les carriers-chaufourniers sont fort nombreux, les tâcherons n'existent pas, l'entreprise emploie les ouvriers sans intermédiaires. A Jassy-le-Chaudrier, les mêmes ouvriers n'ont pas réussi à éliminer les tâcherons, mais ont pu néanmoins régler leur production sur

une base de 0 fr. 50 l'heure. A Saint-Amand, 10 0/0 des tâcherons, à Germigny 50 0/0 chez les tailleurs de pierre.

A Tours, 30 0/0 de tâcherons chez les ravaleurs, 50 0/0 chez les menuisiers, malgré un contrat signé en 1910 qui les supprimait. A Blois, 10 0/0 chez les tailleurs de pierre et les parqueteurs.

A Châtellerault, 20. 0/0 chez les menuisiers et les maçons. A Chauvigny, le tâcheronnage est pratiqué chez les tailleurs de pierre, carriers et puisatiers. A Limoges, 10 0/0 dans les principales professions du bâtiment. Même proportion à Montluçon.

A Auxerre, 60 0/0 chez les plâtriers, 100 0/0 chez les parqueteurs et les carriers. A Tonnerre, 30 0/0 dans la maçonnerie, la taille de pierre et le terrassement. A Chassignelles, 90 0/0 chez les tailleurs de pierre. A noter que les maçons et menuisiers, comme dans beaucoup de petites localités de province, sont souvent de petits patrons.

A Nevers, trois ou quatre tâcherons seulement chez les maçons et les tailleurs de pierre. A Saint-Léger-des-Vignes, 100 0/0 de tâcherons chez les carriers-plâtriers, mais seule l'extraction du plâtre est faite sous la direction des tâcherons, et la mise en sacs se fait directement.

A Troyes et à Bomilly, peu de tâcherons. A Dijon, un peu de tâcheronnage chez les parqueteurs. A Comblanchien, où on extrait la fameuse pierre dite

« comblanchien », le tâcheronnage se pratique pour le « découvert » des carrières dans la proportion de 3 à 4 o/o.

Le syndicat de la localité estime que dix ouvriers de cette catégorie font le travail de quarante ouvriers libres à l'heure ! A Venarey, le tâcheronnage existe dans une proportion de 50 o/o chez les cimentiers et les tuiliers.

A Belfort, 40 o/o chez les maçons, les terrassiers et les carriers.

A Besançon, 15 o/o chez les maçons et les cimentiers.

A Dôle, 20 o/o chez les tailleurs de pierre. Dans cette ville, quinze tailleurs de pierre travaillent à la « tâche banale », c'est-à-dire aux pièces.

L'intérêt des ouvriers, laissés à eux-mêmes, est d'exécuter le travail le plus vite possible. Ils bénéficient donc seuls intégralement de la qualité et de la quantité de leur travail, l'intermédiaire n'existant plus.

Certains patrons emploient le plus souvent possible ce mode de travail, comme entraînant plus exactement l'équivalence du travail au salaire. Mais, du côté ouvrier, les ouvriers travaillant à tâche banale sont l'objet des sarcasmes et des représailles de la part des autres ouvriers, parce qu'ils sont une cause de surproduction, donc de chômage, comme ceux qui travaillent pour les tâcherons.

A Montceau-les-Mines, le tâcheronnage est pratiqué partiellement chez les menuisiers, et, d'une façon générale, chez les briquetiers.

A Soissons, tâcheronnage chez les plâtriers. A Châlons-sur-Marne, tâcheronnage assez développé chez les tailleurs de pierre, maçons, plâtriers et terrassiers.

A Reims, 20 o/o chez les plâtriers, et 10 o/o chez les briqueteurs. A Épernay, 8 o/o dans le bâtiment en général.

A Nancy, 15 o/o chez les plâtriers, 90 o/o chez les poseurs de menuiserie, 60 o/o chez les tailleurs de pierre et les ravaleurs.

A Roubaix, le tâcheronnage a disparu chez les peintres et les menuisiers, mais persiste chez les paveurs. A Armentières, 3 o/o chez les maçons. A Dunkerque, 25 o/o dans la maçonnerie. A Valenciennes, 30 o/o dans la plupart des professions du bâtiment.

A Béthune, tâcheronnage très restreint. A Amiens, 5 o/o chez les menuisiers, charpentiers et peintres. Peu de tâcherons dans l'Oise.

A Rouen, 10 o/o chez les maçons et 100 o/o chez les parqueteurs ; même situation au Havre. A Elbeuf, pendant l'hiver, 10 o/o des plâtriers travaillent en collectivité, c'est-à-dire pratiquent la tâche banale.

A Dreux, 30 o/o de tâcheronnage chez les plâtriers

et les terrassiers. A Épernon, les carriers à meules travaillent presque tous sous la coupe des tâcherons ; 7 o/o seulement chez les carriers à grès.

A Caen, 10 o/o chez les tailleurs de pierre et ravaleurs. A Lisieux, 20 o/o chez les plâtriers et ravaleurs. A Trouville, six marchandeurs seulement et quelques ouvriers travaillant seuls à tâche.

Au Mans, 10 o/o de tâcherons chez les tailleurs de pierre ; très peu dans les autres professions.

A Laval, les tâcherons ont disparu en partie, à la suite d'une grève heureuse des ouvriers du bâtiment en 1909. Même situation à Rennes, où il existe de nombreux contrats collectifs. Tâcheronnage presque nul à Vitré, à Louvigné-du-Désert, où l'on travaille le granit, les granitiers travaillent aux pièces en grande partie, les patrons appréciant « au jugé » le morceau de pierre à tailler. Jusqu'ici, le syndicat local n'a pas réussi à éliminer ce mode de tâche qui, en soi, n'est pas équitable, car les morceaux à tailler sont très différents comme commodité ou comme dureté. A Lanildut, une grève en 1911, déclarée pour obtenir l'abolition du travail à tâche, ne réussit pas sur ce point, mais élève les salaires de 25 o/o et fait passer la journée de travail de 12 heures à 10 heures.

A Nantes, 8 o/o de tâcherons chez les tailleurs de pierre ; les menuisiers travaillant aux pièces ont obtenu après grève une notable augmentation de

salaire. Chez les couvreurs-zingueurs-plombiers de cette ville, on voit parfois un groupe d'ouvriers prendre un chantier « aux pièces.

A Angers, la majorité des tailleurs de pierre-ravaleurs travaillent à tâche. A Bécon, 90 o/o de tâcherons chez les granitiers.

A Bordeaux, 10 o/o chez les tailleurs de pierre-ravaleurs, et 85 o/o chez les plâtriers.

A Villeneuve-sur-Lot, 30 o/o chez les menuisiers, 10 o/o chez les tailleurs de pierre.

A Tarbes, 10 o/o chez les charpentiers.

A Angoulême, 60 o/o dans la menuiserie, 15 o/o chez les terrassiers.

A Allas-Marnac, 50 o/o de tâcheronnage chez les ouvriers des mines de ciment.

A Cahors, le syndicat local signale que depuis deux ans, 16 ouvriers se sont établis tâcherons.

A Perpignan, 12 o/o chez les terrassiers.

A Montpellier, 15 o/o chez les tailleurs de pierre, 50 o/o chez les plâtriers.

A Toulouse, 10 o/o chez les maçons.

A La Ciotat, 100 o/o chez les tailleurs de pierre-moellonneurs, tâcheronnage partiel chez les maçons d'art et les terrassiers de chemin de fer et du canal du Rhône.

A Toulon, le tâcheronnage atteint la grande majorité des charpentiers.

A Cannes, 40 o/o dans la maçonnerie.

A Salon, 40 o/o chez les maçons, plâtriers, menuisiers, tailleurs de pierre, carreleurs, cimentiers-ravaleurs ; 100 o/o chez les tailleurs de pierre-ravaleurs.

A Nice, 30 o/o en général.

A Avignon, 80 o/o dans l'ébénisterie.

A Bessèges, 3 ouvriers seulement travaillent encore à tâche.

A Lyon, 50 o/o chez les plâtriers et 10 o/o chez les peintres.

A Grenoble, 80 o/o chez les parqueteurs, 5 o/o chez les peintres, 5 o/o chez les menuisiers. Même situation à Voiron et à Bourg.

A Chambéry, 25 o/o de tâcherons dans la grosse maçonnerie et le briquetage, la plâtrerie, peinture, travaux de façades et taille des moellons, 10 o/o à Aix-les-Bains et à Clermont-Ferrand chez les plâtriers-peintres et les cimentiers et crépisseurs.

A Saint-Étienne, une partie des tailleurs de pierre-ravaleurs travaillent à tâche, et 30 o/o de maçons travaillent en-dessous de la moyenne normale des salaires.

A Saint-Chamond, le tâcheronnage atteint surtout ceux qui viennent du dehors.

A Alger et à Tunis, enfin, le tâcheronnage est presque général, affectant les trois quarts de l'effectif ouvrier.

Conclusion. — Que ressort-il de cette énumération un peu sèche ? Tout d'abord, l'impression d'une

grande disproportion entre les régions et les départements, quant au pourcentage du tâcheronnat. Dans une même ville, il n'est pas rare de voir les ouvriers d'une certaine spécialité travailler à tâche pour la totalité, tandis qu'à côté d'eux une autre spécialité en ignorera les pratiques. Les raisons de cette anomalie sont multiples ; il convient, en première ligne, de mettre en cause le développement irrégulier de l'esprit syndical. Partout où les ouvriers comprennent la nécessité de se grouper, afin de pouvoir discuter, sur un pied d'égalité véritable, les conditions de leur travail, ils sont arrivés sinon à évincer les tâcherons, du moins à imposer certaines limites à leur appétit d'oppression.

Les syndicats sont d'ailleurs parfaitement renseignés sur la situation générale du tâcheronnat dans les diverses régions françaises, et ce, grâce à *l'Annuaire de la Fédération du bâtiment*, qui centralise toutes les réponses de ses syndicats aux questionnaires qu'elle leur adresse périodiquement et qui sont ainsi libellés : 1° Le marchandage existe-t-il dans votre profession ? 2° Le marchandage y est-il général ? Quelles sont les différences entre les salaires payés par les patrons et ceux payés par les marchands ? 3° Des camarades associés en collectivité sous-traitent-ils des travaux ? 4° Quels sont les stratagèmes employés par les marchands de votre profession pour exécuter les travaux des villes ou de l'État dans

lesquels cette forme d'exploitation est interdite par le cahier des charges ?

Mais toute cette activité continuera à être dépensée en pure perte tant que le nombre des non-syndiqués sera aussi élevé et que les syndicats seront aussi peu stables, comme le révèlent les statistiques de l'Office du Travail. Les indifférents et les réfractaires sont également trop nombreux. D'autre part, du côté patronal, on s'est rendu compte, après le généreux mais infructueux effort de 1909, qu'il ne suffit pas de déclarer la suppression des tâcherons pour que celle-ci soit *ipso facto* réalisée. Les entrepreneurs ont sans doute encore besoin des équipes de spécialistes que leur procurent les tâcherons, mais cela n'empêche point qu'ils ont en eux-mêmes le plus vif désir de recourir aux collectivités ouvrières de main-d'œuvre plutôt qu'aux marchandeurs. Cependant, pourquoi ont-ils toujours ou presque toujours été systématiquement hostiles aux projets récents de suppression du marchandage ? Aucun ne semble avoir été de leur goût, sauf peut-être le projet Viviani déposé en novembre 1908 (1). Celui-ci interdit tout marchandage, que le tâcheron soit ou non un ancien ouvrier, et sanctionne cette interdiction, que l'entrepreneur

1. Cf. *Le Marchandage et le projet Viviani*, conférence faite par M. Flamand le 15 janvier 1909 à la Chambre syndicale patronale.

se soit ou non porté garant du paiement des salaires. Certains patrons ont prétendu que ce projet constituait une entrave à la liberté du travail, et ils ont protesté au nom des principes de 1789 ! Comme s'il pouvait être question de liberté réelle dans le contrat de louage de services passé entre le tâcheron et son équipe, celle-ci devant bien passer sous les Fourches Caudines de son oppresseur. Il n'y aura de liberté véritable que le jour où, seuls en face l'un de l'autre, le syndicat ouvrier ou la collectivité ouvrière de main-d'œuvre d'une part, et l'organisation patronale ou l'entrepreneur d'autre part, débattront en toute équité les conditions du travail. Ce jour-là, qui luira pour le bâtiment après quelque forte convulsion, le parasite qui vend de la main-d'œuvre pourra mourir de sa belle mort. Actuellement, la situation des ouvriers travaillant à tâche dans ce corps d'état est très loin d'être aussi lamentable que dans d'autres industries, comme la confection. Les tâcherons sont devenus plus coulants, moins arrogants, et, à part de rares exceptions, n'osent plus descendre au-dessous d'un certain cours de salaires, bien que celui-ci soit encore manifestement inférieur à ce qu'il doit humainement être. Ce n'est plus le salaire de famine, mais ce n'est pas encore le salaire vital, surtout pour tous ceux qui n'ont plus la force ni la jeunesse indispensables pour travailler à tâche.

En manière de conclusion, reproduisons, en en

souhaitant la prompte réalisation, la formule de revendication des ouvriers de 1848 : « Nous voulons l'abolition du marchandage, parce qu'il est odieux qu'entre le patron et l'ouvrier se glissent de rapaces intermédiaires qui exploitent le second, et, quel que soit le bon vouloir du premier, font descendre le salaire au niveau marqué par la faim. »

CONCLUSION

Ainsi nous voilà renseignés, et à tous les points de vue, sur la situation actuelle de l'industrie du bâtiment ; nous savons comment les deux parties ont conçu leurs organisations de défense collective et quelle doctrine elles professent sur toutes les grandes questions sociales, notamment sur le contrat collectif et le marchandage.

Il importe donc, à présent, d'apprécier l'ensemble de ces efforts. Procédons par ordre, et indiquons en premier lieu notre sentiment en ce qui touche l'avenir des organisations patronale et ouvrière.

Il est incontestable, de l'aveu même des ouvriers, que les patrons ont acquis une puissance de défense remarquable. On sait que la Fédération nationale patronale englobe plus de 18.000 patrons ; ce chiffre est éloquent. Mais il ne faudrait pas croire que ce gros effectif soit dépourvu de cohésion, bien au contraire ; à sa tête se trouve, en effet, un chef éminent qui donne l'impulsion à toute l'organisation et qui,

type du leader social (1), provoqua et dirigea les discussions collectives et les mena souvent à bien. Mais il est fort à craindre, que si cet homme très intelligent devait abandonner la direction du mouvement, la prospérité et la force du groupement patronal ne s'en ressentit gravement. Chez les syndicalistes, bien au contraire, l'ardeur, la solidarité et le dévouement sont la règle, et si un militant disparaît, il est aussitôt remplacé. Somme toute, la balance est égale, les résultats obtenus par les ouvriers le prouvent, et si les patrons peuvent accuser un nombre imposant de cotisants, ils ne sont peut-être pas capables de manifester un désintéressement et un dévouement semblables à ceux qui sont de mise chez leurs salariés. Les entrepreneurs ont eu pour eux, au début de leur organisation, le grand avantage de pouvoir disposer de capitaux importants, et c'est quelque chose que cela, quand un groupement se forme ; rien ne permet de croire que, si les ouvriers avaient pu disposer de cotisations plus nombreuses et régulièrement payées, ils n'eussent pas, eux aussi, abouti de bonne heure à une organisation puissante. Chose curieuse, c'est à eux que les patrons sont redevables dans une certaine mesure du développement rapide de leur propre groupement ; en 1906,

1. M. Villemin, président de la Fédération patronale.

en effet, les entrepreneurs se trouvèrent soudain en présence d'organisations ouvrières, nées spontanément et dont la vitalité fut telle qu'elles purent un beau matin décider la grève générale. Le patronat aperçut immédiatement le danger, et c'est en cette même année que fut constituée la fédération patronale qui devança la fédération ouvrière.

Cette dernière a-t-elle bénéficié d'une évolution aussi avantageuse que sa rivale ? Hélas ! non. Et les raisons de cette lenteur dans son développement sont assez complexes, et ont été très nettement discernées par les militants eux-mêmes. Tout d'abord, il se produit chez quelques leaders notoires un certain découragement. Il se manifeste, en effet, dans ces groupements syndicaux comme dans tous les autres, des jalousies inévitables, des insinuations, des propos malveillants à l'adresse de ceux qui, s'ils sont à l'honneur, sont aussi à la peine. Bref, à la fédération ouvrière, on constate des symptômes très accusés de démagogie syndicale, tout comme dans les groupements politiques. Il paraît que les milieux syndicalistes, les secrétariats notamment, ne sont pas « mûrs pour la liberté de discussion ». Aussi voit-on se dérober tous ceux qui ne se sentent pas le tempérament nécessaire pour lutter dans ces conditions. Et ces désabusés sont, en général, les meilleurs d'entre les militants, ceux qui font la besogne la plus utile, quoique ce ne soit pas la plus violente.

Ils pensent, en effet, que le syndicalisme dans le bâtiment s'émiette parce qu'il persiste dans des méthodes funestes. Ce n'est pas qu'ils répudient leur dogme de la grève générale, mais leur longue expérience désapprouve le système révolutionnaire qui consiste à « élaborer des plans de guerre plus ou moins chimériques », alors qu'il serait bien plus utile de « développer la capacité technique et économique de la classe ouvrière ». C'est là le conseil d'un sage, non pas parce que ce développement assurera une « révolution », mais parce que la classe ouvrière ne trouvera pas de meilleur moyen pour s'élever. Mais ici ces éléments modérés se heurtent à l'intransigeance des meneurs exubérants qui les incriminent de « corporatisme » et de « trade-unionisme ». Pour ceux-ci, l'action directe avec ses modalités diverses est le seul moyen d'arriver à des résultats tangibles. Mais ils sont bien obligés de déchanter, en s'apercevant que le nombre des syndiqués diminue d'une manière inquiétante dans les syndicats proprement révolutionnaires. Cela tient à la lassitude de bien des ouvriers qui ont rejeté le joug des « militants démagogues », à cause duquel ils perdaient rapidement les avantages obtenus à la suite de grèves pénibles, notamment en dénonçant des contrats collectifs qui leur étaient éminemment favorables. Réjouissons-nous donc de ce changement dans l'état d'esprit de la masse, car il doit aboutir

à l'élimination des meneurs exaltés en faveur de ceux qui sont enclins à adopter une politique de défense calme et raisonnée : « Nous n'avons pas marché avec assez de prudence ; on peut être révolutionnaire tant qu'on veut, plus révolutionnaire que tout autre, mais quelque révolutionnaire que l'on soit, cela n'empêche pas la méthode (1). »

A cette débilité des effectifs syndicaux il y a peut-être aussi d'autres causes. C'est ainsi qu'on peut affirmer en toute certitude que la tactique fédérale qui consiste à concentrer tous les efforts sur les ouvriers de Paris n'a pas été sans produire un effet déplorable sur les syndiqués de province qui se sont indignés d'être traités uniquement comme des machines à cotiser. D'ailleurs la même critique fut formulée du côté patronal par certains groupements de province.

En outre, on s'est aperçu peu à peu que la fédération ouvrière faisait preuve de trop d'altruisme en poussant la solidarité envers les autres professions jusqu'à se mettre dans une situation pécuniaire difficile, alors qu'il reste encore tant à faire dans son domaine propre : « Nous avons été trop larges pour la besogne des autres. » On a vu en effet le bâtiment secourir avec largesse le syndicat des

1. M. Nicolet, Congrès ouvrier de 1912.

chauffeurs-mécaniciens qui avait déclaré la grève ; ce n'était pourtant pas son rôle.

D'autre part, on fut aussi bien obligé de reconnaître qu'on avait trop fait pour la propagande, et que les efforts pécuniaires réalisés pour la développer avaient mis à mal, à un certain moment, les ressources fédérales. Ainsi, la Fédération dépensa en 1911 plus de 60.000 francs pour subventionner le journal de la Confédération Générale du Travail appelé *la Bataille Syndicaliste*, alors que les cotisations rentraient à grand'peine. Aussi, lors d'une grève subséquente, les grévistes ne purent-ils être suffisamment secourus. Enfin, ces dépenses irréfléchies empêchent la Fédération d'appuyer les syndicats nouveaux qui se sont créés grâce à sa propagande, et on assiste à ce spectacle regrettable d'un syndicat qui se disperse dès que le militant qui l'a constitué a quitté la localité. Aussi « la fédération doit-elle restreindre sa participation extérieure pour se renfermer dans son travail intérieur ; de plus, il faut éviter que notre organisation ait pour effet d'accroître le fonctionnarisme par un trop grand nombre de permanents, car le permanent, n'étant plus en contact avec le milieu originel, perd la notion exacte de ce qui s'y passe, il subit l'influence du milieu qu'il se crée en dehors des travailleurs, et c'est là le danger ».

Ainsi, le syndicalisme ouvrier du bâtiment, sur le

point de subir une crise grave, s'est ressaisi et a évolué vers ce que l'on pourrait appeler la modération, si ce mot ne semblait ici d'essence un peu « bourgeoise ». Cette évolution avait, d'ailleurs, déjà commencé à se manifester dans la discussion d'où sortit le contrat collectif de 1909. Les délégués ouvriers apportèrent dans ces pourparlers un esprit tout nouveau, mettant bas, pour la première fois, la défiance qu'ils avaient éprouvée jusqu'alors pour les propositions de paix patronales. La raison de cet apaisement pourrait se trouver dans l'influence de l'opinion du grand public sur les décisions des leaders patronaux et ouvriers. En effet, depuis trois ou quatre ans, les grands journaux, en apportant plus de soin à se documenter sur les conflits sociaux, renseignent avec plus d'exactitude le public, et celui-ci en est venu rapidement à désapprouver ces agitations incessantes dues à la mauvaise foi et à la violence, qui, en définitive, avaient une répercussion sur son bien-être. Il est donc bien possible que cette opinion de la masse ait influé sur les faits et gestes des organisations syndicales.

Mais, si les ouvriers montrent moins de répugnance à entrer en contact avec leurs employeurs, ceux-ci également ont commencé à professer moins d'hostilité envers les organisations ouvrières ; à cet égard, les instructions données par le président de la

fédération patronale sont suggestives et témoignent d'un changement radical dans les habitudes suivies jusqu'alors. « Depuis longtemps, je répète que dans beaucoup trop de maisons on n'est pas resté suffisamment en contact direct avec les ouvriers. Nous devons, dans l'intérêt de tous, chercher à leur inspirer confiance et, dans tous vos rapports avec eux, vous ne devez cesser d'examiner avec équité toutes les réclamations sérieuses. Il faut que chaque jour nous nous tenions au courant de la situation qui leur est faite et cela afin de pouvoir y remédier, sans retard, si cette situation menace d'engendrer la misère à leurs foyers (1) ». Espérons que ces généreuses recommandations ne resteront pas sans écho.

Enfin, comme corollaire à leur nouvelle politique de défense sociale, les ouvriers cessent, de jour en jour, d'être irréductiblement hostiles aux bienfaits des lois sociales, ils se montrent nettement opportunistes à cet égard et savent maintenant fort bien réclamer le bénéfice de ces lois. C'est une preuve que leur éducation sociale se développe, et il faut s'en réjouir comme il faut faire de tout ce qui est de nature à introduire plus de confiance et de paix dans les rapports sociaux.

Actuellement donc les collectivités syndicales du

1. M. Villemin.

bâtiment s'acheminent rapidement vers leur état de développement normal, *avec un peu d'avance* en ce qui concerne les patrons. Les doctrines des deux parties ont évolué et suppriment insensiblement et instinctivement tout ce qu'elles contiennent de trop brutal. Il faut donc prévoir, dans un avenir prochain, l'existence de deux groupements puissants, traitant d'égal à égal, et conscients de leur responsabilité. C'est le but normal de toute organisation ou union syndicale : « Il serait vain de prétendre détruire une telle force naturelle ; ce qu'il faut, c'est la discipliner, l'organiser, lui faire sa part et obtenir ainsi qu'à son tour elle respecte le droit d'autrui (1). » Où est le temps où la comtesse du Barry voulait forcer le célèbre architecte Gabriel à mettre en prison un entrepreneur dont les ouvriers étaient « en émeute » ?

Rien ne saurait mieux exprimer la pensée qui nous a guidé à travers tout ce travail que cette admirable phrase formulée par un grand esprit dont le cœur était si pitoyable aux misères sociales, le pape Léon XIII : « Le patron ne doit pas traiter l'ouvrier en esclave, et l'ouvrier ne doit pas léser son patron. » C'est sur cette parole que nous terminerons notre étude, en espérant assister tôt ou tard à la réalisation effective de ce noble idéal.

1. M. Étienne Martin Saint-Léon.

OUVRAGES CONSULTÉS

Historique du groupe des Chambres Syndicales de l'Industrie du Bâtiment. Paris, 1900, publié par les soins du Groupe parisien.

BOILEAU (Étienne). — *Le Livre des métiers.*

MARTIN-SAINT-LÉON (Ét.). — *Les Corporations.*

Comptes rendus des Congrès Patronaux de l'Industrie du Bâtiment.

Comptes rendus des Congrès Ouvriers de l'Industrie du Bâtiment.

Les Études professionnelles, revue mensuelle, 4 bis, rue Saint-Martin, Paris.

Annuaire 1909, 1910, 1911, 1912 de la Fédération Ouvrière.

Agendas 1913 et 1914 de la Fédération Ouvrière.

Procès-verbaux sténographiés des discussions ayant abouti au contrat collectif de la maçonnerie (1909) (Fédération Ouvrière).

Journaux professionnels : *le Travailleur du bâtiment*, *l'Émanipé*, *la Bataille syndicaliste*, *l'Humanité*, *la Voix du Peuple*, *la Vie ouvrière*.

Les Associations professionnelles, t. IV, publication de l'Office du Travail.

Article de M. R. Jay sur : *Le marchandage et le décret du 2 mars 1848*, paru dans la Revue d'Économie politique, février 1900.

FLAMAND (M.). — Conférence sur le marchandage, 1909, publiée par *les Études Professionnelles*.

COLLIARD. — Rapport sur le marchandage, publié au nom de la Commission parlementaire du Travail (*Journal officiel*).

BRODU. — Thèse pour le doctorat sur *le Marchandage*, 1898. Jurisprudence sur le Marchandage :

Cour de Paris : Dalloz, 1897, 2^e partie, p. 401.

Cour d'Orléans : Dalloz, 1898, 1^{re} partie, p. 369.

Cour de cassation : 1^o Dalloz, 1900, C. cass., 1^{re} partie, p. 209.

— 2^o Dalloz, 1901, C. cass., 1^{re} partie, p. 173.

— 3^o Dalloz, 1901, C. cass., 1^{re} partie, p. 169.

Cour de Bourges : Dalloz, 1900, 2^e partie, p. 485.

Cour de Paris : 8 juillet 1904 (ne figure dans aucun recueil).

VILLEMIN. — *Le Contrat collectif de la Maçonnerie*, brochure publiée par *les Études professionnelles*, 1909.

— *L'Apprentissage*, conférence publiée par *les Études professionnelles*, 1910.

Dalloz.

Sirey.

Code civil, Code pénal.

Vu : le Président de la thèse,

R. JAY

Vu : le Doyen,

F. LARNAUDE

Vu et permis d'imprimer :

Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris

LIARD

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
PRÉFACE.....	5
CHAPITRE PREMIER. — <i>L'organisation patronale</i>	II
Historique. <i>Le groupe de la Sainte-Chapelle</i> . Les Chambres syndicales parisiennes de la char- pente et de la maçonnerie. <i>Le groupe de la rue de Lutèce</i> . <i>La Fédération nationale des syndi- cats patronaux de l'Industrie du Bâtiment</i> . Les doctrines en matière sociale. Les associations patronales de défense contre les grèves.	
CHAPITRE II. — <i>L'organisation ouvrière</i>	59
Historique. Charpentiers et maçons. Le rôle syn- dical des sociétés de secours mutuels de la pre- mière moitié du XIX ^e siècle. Les Chambres syndi- cales ouvrières du bâtiment depuis 1864. <i>La Fédé- ration nationale des Travailleurs de l'Industrie du Bâtiment</i> . La politique syndicale ouvrière. Les salaires, le salaire minimum, l'unification des salaires, la diminution de la durée de la journée de travail, le chômage. La crise syndi- cale actuelle. Les syndicats de métier et les syn- dicats d'industrie. Les « permanents », les « fon- ctionnaires ». Les diverses modalités de la grève dans le bâtiment : grève perlée, grève tampon,	

grève des bras croisés, sabotage du temps ou grève en travaillant, grève sur le tas ou par petits paquets. Discrédit de la grève soudaine.

CHAPITRE III. — *Le Contrat collectif* 113

Historique. Les contrats collectifs avant la lettre.

Les entrepreneurs et le contrat collectif. Exposé des avantages des contrats collectifs par les patrons. Les sanctions du contrat collectif. Les syndicats ouvriers du bâtiment et le contrat collectif. Leur préférence pour les conventions de courte durée. L'hostilité des militants syndicalistes aux contrats collectifs. Le grand contrat collectif de la maçonnerie parisienne signé en 1909. Son échec. Ses résultats. Exposé des diverses clauses insérées habituellement dans les contrats collectifs du bâtiment. L'avenir du contrat collectif.

CHAPITRE IV. — *Les syndicats et le marchandage* ... 183

Importance de la question. Historique sommaire.

Les décrets de 1848. La jurisprudence actuelle.

Les décrets de 1899. Conséquences sociales du marchandage dans l'industrie du bâtiment.

L'élévation factice des salaires par les tâcherons.

L'action syndicaliste contre les tâcherons. Les « papillons » de propagande. Pourcentage des ouvriers travaillant à tâche dans le bâtiment.

CONCLUSION..... 227

